

Indice

1. Mujeres
2. Trabajo
3. Dinámica

12.17
M941
261

Nº 261

Capítulo I	<i>La evolución del mercado laboral danés</i>
1.1.	Evolución estructural de la población danesa por edades
1.2.	Población laboral
1.3.	Frecuencia ocupacional
1.4.	Número de empleados en la población laboral, distribuidos por profesión y sexo
Capítulo II	<i>El mercado laboral femenino</i>
2.1.	Empleados a jornada parcial
2.2.	La evolución en la población laboral, el empleo y el paro
Capítulo III	<i>Esfuerzos para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral</i>
3.1.	Igualdad de trato
3.2.	Igualdad de posibilidades
Capítulo IV	<i>Disposiciones para el cuidado de los niños</i>
4.1.	Planificación social
4.2.	Aportación económica de los padres
4.3.	Tareas educativas en las instituciones diurnas para el cuidado infantil
4.4.	Diferentes sistemas de cuidado infantil diurno
4.5.	Guarderías infantiles diurnas
4.6.	Los parvularios o jardines de infancia
4.7.	Instituciones integradas para diferentes edades

4.8.	Centros juveniles
4.9.	Clubs juveniles
4.10.	Niños impedidos físicamente
Capítulo V	<i>Seguridad social</i>
5.1.	Enfermedad
5.2.	Partos
5.3.	Accidentes de trabajo
5.4.	El seguro de enfermedad
5.5.	Pensiones
5.6.	Pensiones de vejez a partir de los 67 años
5.7.	Pensiones adelantadas
5.8.	El seguro de paro
5.9.	Pensión avanzada

Capítulo VI	<i>La enseñanza en el mercado laboral</i>
6.1.	Sistema de enseñanza para obreros no cualificados
6.2.	Capacitación para obreros especializados
6.3.	Disposiciones re-educativas
6.4.	Cursos de preparación y capacitación para jóvenes
6.5.	Cursos de capacitación para parados, y cursos especiales para la mujer

Capítulo VII	<i>La oficina de empleo</i>
--------------	-----------------------------

Capítulo VIII	<i>El ambiente de trabajo</i>
---------------	-------------------------------

Capítulo IX	<i>Posibilidades futuras para la mujer en el terreno laboral</i>
-------------	--

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GENERO - U.N.A.M.

Capítulo I

La evolución del mercado laboral danés en el período de 1960 a 1980

En el curso de los últimos treinta años, se ha modificado la estructura de la población danesa en lo que respecta a la edad. En la actualidad, hay menos jóvenes y más ancianos. Un veintiuno por ciento del total de habitantes (5,1 millones) tiene menos de 14 años, y el seis por ciento sobrepasa los setenta y cinco años de edad. La población laboral activa es casi constantemente de 73 por ciento. Por otra parte, en los últimos diez años se ha experimentado un gran aumento de las fuerzas disponibles en el mercado del trabajo, debido principalmente al acceso de la mujer a este campo. Solamente en el período de 1967 a 1979 se registró un número de 287.000 mujeres que entraron a formar parte de la

1.1. Evolución estructural de la población danesa por edades 1960-1980

	1960		1970		1975		1980	
	H	M	H	M	H	M	H	M
	porcentaje							
0-14 años.....	26	24	24	23	23	22	22	21
15-74 años.....	71	72	72	72	73	72	74	72
75 o más años.....	3	4	4	5	4	6	4	7
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100

población laboral, mientras que el número de hombres permaneció inalterado.

Las tablas siguientes muestran la evolución estructural de la población danesa por edades de 1960 a 1980, los cambios en la población laboral, y la frecuencia ocupacional en los años de 1973 a 1980.

1.2. Población laboral 1973-1979

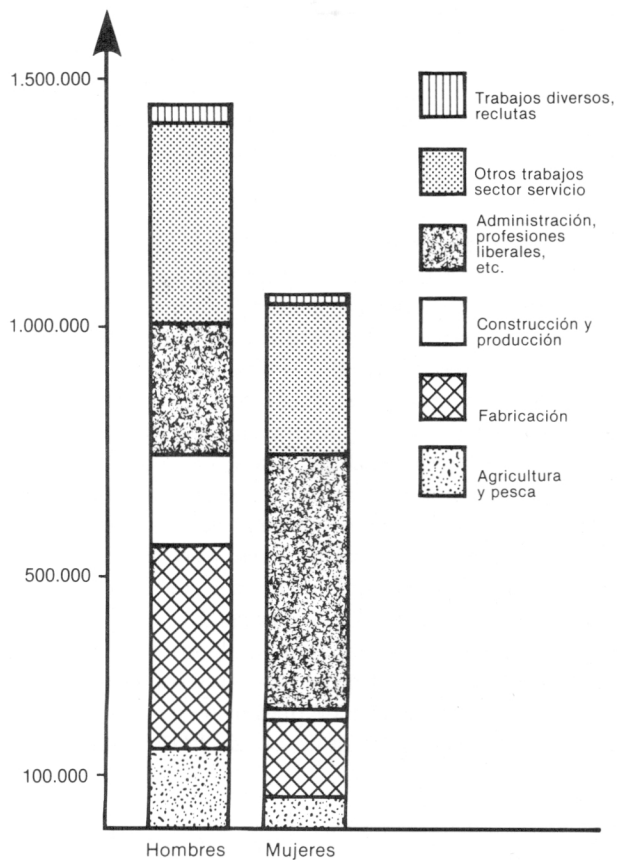
(1000 personas)	1973	1975	1977	1978	1979
Hombres.....	1454	1463	1490	1507	1478
Mujeres.....	992	1023	1089	1138	1149
Total.....	2446	2486	2579	2645	2627

1.3. Frecuencia ocupacional 1973-1979

	1973	1975	1977	1978	1979
Hombres.....	80,5	80,3	81,0	82,4	79,3
Mujeres.....	54,2	55,4	58,5	60,8	60,9
Total.....	67,3	67,8	69,7	71,0	70,0

Han sido principalmente la administración pública y las profesiones liberales, los sectores capaces de absorber la creciente oferta de mano de obra femenina. A grandes rasgos, el mercado laboral danés se puede dividir en dos zonas: una, dominada por los hombres, que comprende la agricultura, y las actividades de fabricación, construcción y producción; y la otra, la administración pública, donde la mayor parte de los empleados son mujeres. En la tabla siguiente, se muestra la distribución de la capacidad laboral por ocupaciones.

1.4. Número de empleados en la población laboral, distribuidos por profesión y sexo, 1978



Capítulo II

El mercado laboral femenino

En los últimos diez años, la frecuencia ocupacional de los hombres ha ido en descenso, mientras que la de las mujeres ha experimentado un incremento en todo el período. Hoy en día, las mujeres constituyen el 43 por ciento del total de personas empleadas, dentro de la población activa danesa, debido a que hay más jóvenes que buscan empleo, y más mujeres casadas que no abandonan su trabajo. Los motivos de abandono laboral femenino han sufrido un cambio drástico, y se van acercando más cada año al espectro masculino, con una gran actividad laboral continuada hasta los sesenta años.

En 1960, la frecuencia ocupacional de las mujeres *casadas*, dentro del grupo de edad de 25-59 años, era sólo de un 20 %. En 1978, la frecuencia era del 74 % para el mismo grupo, mientras que la de los hombres, en el mencionado período, permaneció estacionaria.

Por otra parte, la vinculación de la mujer al mercado laboral está cada vez más marcada por la jornada parcial, es decir, trabajo de menos de ocho horas al día. Aproximadamente el 45 % del total de la población laboral femenina en 1978, trabajaba en jornada parcial, frente a solamente el cuatro por ciento de los hombres.

La tabla inferior indica la evolución laboral en lo que se refiere a jornada parcial, en el período de 1973-79:

2.1. Empleados a jornada parcial

(1000 personas)	1973	1975	1977	1978	1979
Hombres	56,2	59,8	61,3	63,6	57,6
Mujeres	398,0	425,5	459,6	480,0	487,8
Total	454,2	485,3	520,9	543,6	545,5

Al observar la distribución profesional entre hombres y mujeres, se puede comprobar que en los últimos diez años, no han tenido lugar grandes cambios. Solamente una cuarta parte de los empleados dentro del sector agrario y las actividades de fabricación, construcción y producción, son mujeres, mientras que las damas ocupan los dos tercios de la población laboral en la administración, el sector servicios, y las profesiones liberales.

Desde el comienzo de la crisis económica en 1974, el paro en Dinamarca ha ido en aumento, con la característica de que han sido las mujeres, y especialmente las más jóvenes, las que han sufrido sus consecuencias en prácticamente todas las profesiones. El motivo de esta evolución, es que el crecimiento de la mano de obra femenina ha sido tan pronunciado, que ha sobrepasado el también gran número de puestos de trabajo existentes desde 1975 para las mujeres. En 1979, había cerca



de un 10 % más mujeres que hombres sin trabajo, y la mayor proporción se encontraba en la rama de fabricación, que reunía por sí sola el 40 % del total de mujeres en paro.

2.2. La evolución en la población laboral, el empleo y el paro, en lo que respecta a hombres y mujeres

(1000 personas)	1973	1975	1977	1978	1979
Hombres					
Población laboral	1454	1463	1490	1507	1478
Empleo	1445	1394	1426	1443	1439
Paro	9	69	64	63	39
Mujeres					
Población laboral	992	1023	1089	1138	1149
Empleo	981	971	1022	1065	1090
Paro	11	52	67	74	59

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE
ESTUDIOS DE GENERO - U. N. A. M.

Capítulo III

Esfuerzos para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral

3.1. Igualdad de trato

Como un paso más en los esfuerzos destinados a conseguir la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se promulgaron a mediados de la década anterior, dos leyes para equiparar a ambos sexos: la ley de igualdad salarial del 1 de febrero de 1976, y la ley de igualdad de trato del 1 de julio de 1978.

Todos los trabajadores, mujeres y hombres, tienen derecho al mismo salario a igualdad de trabajo en Dinamarca.

En 1973, se instauró la igualdad de sueldo para todos los empleados de empresas privadas, por medio de negociaciones de convenios colectivos. Hasta que en 1976 entró en vigor la ley de igualdad salarial, de modo que incluso los empleados que no tenían convenio laboral, tuvieron acceso a este derecho.

El derecho a igualdad de salario implica que mujeres y hombres que efectúen el mismo trabajo, en la misma empresa, y para el mismo patrono, deben tener el mismo sueldo.

La igualdad en el salario no se puede rechazar, es decir, que no es posible acordar con el patrono un nivel de sueldo más bajo que el de los colegas del sexo opuesto, cuando se trata del mismo trabajo. En caso de que el trabajador no haya obtenido la igualdad de sueldo, tiene derecho a exigir la diferencia.

Si el trabajador estima que no obtiene igualdad de salario, debe hacer la reclamación a través de su sindi-

cato, en caso de que esté comprendido en un convenio colectivo. En caso contrario, la cuestión se debatirá por medio de los tribunales normales, para lo que la persona deberá dirigirse a un abogado que pueda orientarle al entablar demanda contra el patrono.

En caso de despido por exigir igualdad de sueldo, el patrono debe pagar una indemnización de hasta seis meses de sueldo.

En el cálculo de la indemnización, se tiene en cuenta el tiempo que la persona lleva empleada, y las demás circunstancias del caso.

Con la implantación de la ley de *igualdad de trato* en 1978, ningún patrono puede hacer diferencias con sus empleados debido a su sexo. Ésto es válido en lo que se refiere al contrato, promoción, capacitación laboral adicional, cursillos, etc. y también para traslados, condiciones de trabajo en general, e incluso despidos. Por ejemplo, no se puede despedir a una mujer legalmente con el *pretexto* de que esté embarazada, o negarse a dar empleo a un hombre por el mero *hecho* de serlo.

En casos de despido por edad avanzada, la ley de igualdad de trato significa que debe haber el mismo límite para hombres y mujeres. Sin embargo, la ley no considera la cuestión del importe de la pensión, ni del régimen jubilatorio en general.

Finalmente, la ley de igualdad de trato implica que hombres y mujeres tienen el mismo derecho de acceder a la capacitación profesional, y al desempeño de profesiones independientes.

Como elemento necesario para llevar a cabo las disposiciones mencionadas, no están permitidos los anuncios de trabajo requiriendo personas de un sexo determinado, sino que las demandas deben ser neutrales. Esto no reza, sin embargo, cuando el trabajo tiene que hacerse necesariamente por una persona de un sexo determinado, por ejemplo, la profesión de maniquí.

No se puede renunciar a los derechos previstos por la ley. Los acuerdos que no cumplan las normas vigentes, no tienen validez, incluso aunque estos acuerdos hayan sido negociados antes de la puesta en vigor de la ley.

Cuando el patrono no cumple la ley de igualdad de trato, el empleado tienen dos posibilidades, al igual que en el caso anterior: o bien tomar contacto con su sindicato, quien se ocupará del asunto por vía del tribunal laboral, o acudir a un abogado que conduzca el caso a los tribunales de justicia.

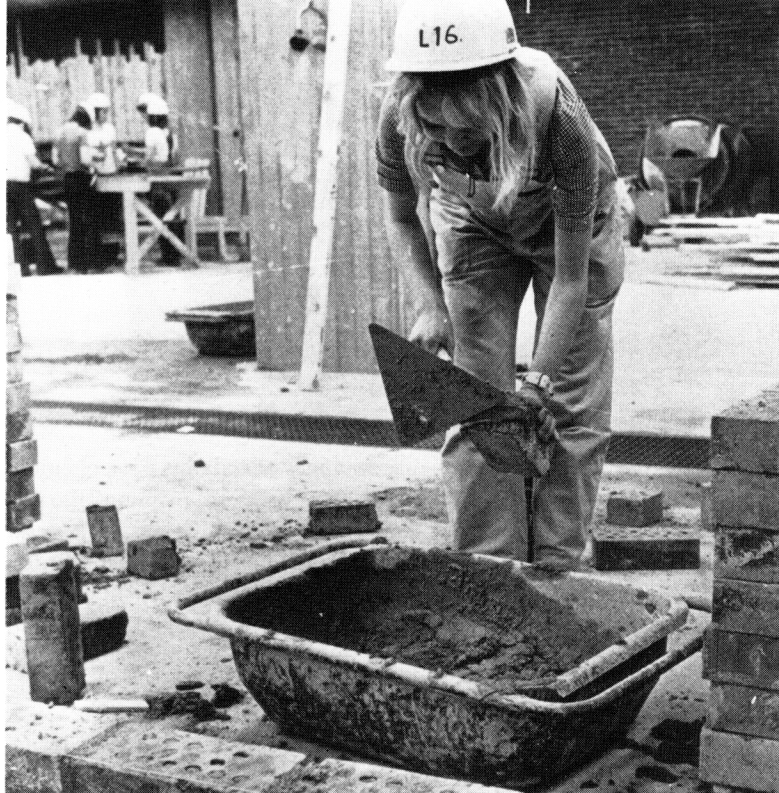
En caso de incumplimiento de la ley, el patrono puede sufrir la imposición de una multa. Se le puede condenar asimismo a pagar una indemnización al empleado.

Cuando un patrono expulsa a un empleado por exigir igualdad de trato, aquél debe pagar al expulsado una indemnización de hasta seis meses de sueldo.

Hay una posibilidad, dentro de un marco muy limitado, de obtener dispensación a esta ley, cuando se trata de disposiciones especiales de tipo positivo, es decir, convenios por los que uno de los sexos obtiene tratamiento de preferencia destinado a favorecer la igualdad de trato.

3.2. Igualdad de posibilidades

La legislación en el campo de la igualdad de posibilidades debe considerarse como una necesidad, pero no como la única condición para conseguir la equiparación total entre hombres y mujeres. Incluso lleva consigo el riesgo de que se considere a esta legislación como una solución milagrosa de todos los problemas que la igualdad de posibilidades lleva consigo. La experiencia demuestra que esta consideración está muy lejos de la rea-



lidad. Para asegurar la puesta en práctica de los fines previstos, la ley debe completarse con una serie de iniciativas, destinadas a promover la igualdad total de posibilidades entre ambos sexos.

En el marco de la política de mercado laboral danés, se han tomado medidas en el campo de la enseñanza, entre otros, especialmente destinadas a la mano de obra femenina.

Además de esto, se hacen esfuerzos para modificar la postura de hombres y mujeres, a través de la enseñanza, sobre el tipo de empleo que una mujer puede ocupar.

Finalmente, se intenta influir en los patronos, de modo que empleen mujeres para los puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. Estos esfuerzos han dado sus frutos.

Capítulo IV

Disposiciones para el cuidado de los niños

La demanda de disposiciones adecuadas para el cuidado de los niños han ido en aumento al mismo ritmo que la creciente frecuencia ocupacional femenina. A pesar de que el número de plazas en las guarderías infantiles, y los hogares privados que se ocupan de los niños pagados por el ayuntamiento, ha aumentado en un cien por cien en los últimos diez años (217.000 plazas en 1979), todavía hay muchas necesidades por cubrir en este campo.

El ayuntamiento local se hace cargo de las guarderías infantiles, así como de los hogares que se ocupan de este menester. Las autoridades son responsables de proveer el número de plazas necesario, y de la supervisión administrativa y educativa de todas las instituciones de cuidado infantil.

Las guarderías y los hogares privados, están administrados por el departamento de sanidad del ayuntamiento local.

A fin de distribuir las plazas disponibles para el cuidado de los niños durante el día, los ayuntamientos cuentan con un departamento al que los padres deben dirigirse, solicitando una plaza para sus hijos en una guardería, o en un hogar privado. Sin embargo, la demanda en muchos distritos excede a la oferta, por lo que los padres deben enfrentarse con períodos de espera de cierta importancia.

4.1. Planificación social

Cada año, los ayuntamientos tienen que preparar una propuesta de plan, para el desarrollo de los servicios sociales y sanitarios en el siguiente quinquenio. Estos planes se someten a la aprobación del Consejo Nacional de Bienestar Social, y son posteriormente estudiados en detalle y distribuidos, como un estudio de conjunto sobre los planes evolutivos de las autoridades locales.

En plan de desarrollo del año 1979, muestra las siguientes previsiones para todo el país:

Número de plazas:	1979	1980	1983	1985
Hogares privados ..	52.180	54.000	56.000	56.000
Guarderías horas diurnas	18.460	21.000	25.000	25.000
Parvularios	94.511	102.000	108.000	111.000
Instituciones para diferentes edades ..	18.702	22.000	33.000	36.000
Centros juveniles ...	33.446	36.000	43.000	45.000

A nivel nacional, estas cifras significan que, por cada cien niños, hay o habrá plazas en el cuidado infantil diurno, y en las categorías de edad de que indican, para los niños siguientes:

	0-2 años	3-6 años	7-10 años
1977	19	36	6
1979	24	39	11
1980	32	46	16
1985	35	55	21

4.2. Aportación económica de los padres

Los padres pagan solamente un porcentaje de los gastos de funcionamiento de las guarderías, excluyendo los costos correspondientes a la limpieza.

- Niños en edad pre-escolar: 35 por ciento.
- Niños en edad escolar: 25 por ciento.
- Clubs infantiles y juveniles: 20 por ciento como máximo

El resto de los gastos son sufragados por la Administración local y central.

Existe la posibilidad de obtener una plaza gratis, o a precio reducido, para los hijos de padres con bajo nivel de ingresos, o bien por razones educacionales o sociales.

4.3. Tareas educativas en las instituciones diurnas para el cuidado infantil

Las instituciones para el cuidado de los niños, deben crear en colaboración con los padres, un ambiente de seguridad que complemente la educación hogareña, y ayude al niño a transformarse en una persona de amplias miras, independiente y con espíritu de colaboración.

Aparte de cuidar y vigilar al niño, tarea que requiere menos esfuerzos a medida que éste crece, las instituciones diurnas deben ofrecer un apoyo para el correcto desarrollo físico y mental del niño.



Los niños tienen oportunidad de adquirir conocimientos y aprender diversas habilidades, formando grupos con otros niños y adultos. Se les enseña asimismo a tolerar las opiniones de otras personas, y a hacer valer sus propios puntos de vista, expresando sus observaciones particulares.

A través del juego, diversos proyectos, y actividades musicales y creativas, la institución contribuye a ampliar el desarrollo social y lingüístico del niño. La elección de métodos y sistemas por parte de los educadores, se ajusta siempre a las necesidades de cada infante y las diferentes situaciones.

Es necesaria una cooperación estrecha entre los padres y los educadores, a fin de crear una coherencia en la vida del niño, tanto en casa como en la guardería. Con la participación de los padres en las actividades de la institución, los niños aprenden que los adultos están haciendo todo lo que está en su mano para su provecho.

Los empleados de las guarderías e instituciones, son educadores que han seguido un curso de tres años en una escuela de capacitación para parvularios, centros juveniles o capacitación socio-educativa. Aparte de los educadores, hay también asistentes.

4.4. Diferentes sistemas de cuidado infantil diurno

Como un suplemento de las guarderías, los ayuntamientos pueden organizar el cuidado de los niños en hogares privados, hasta un máximo de cinco, de edades inferiores a los catorce años.

Los hogares privados se ocupan principalmente de los niños menores de tres años, y están supervisados por un personal destinado especialmente a este fin, con capacitación en el campo educativo. Este personal tiene asimismo el deber de instruir y orientar a las personas que se encargan de los niños.

Los cuidadores privados no necesitan ninguna capacitación especial, pero los ayuntamientos pueden organizar cursillos para ellos.

4.5. Guarderías infantiles diurnas

Es la institución tipo para el grupo de edad de cero a dos años, y que consiste en dos, tres, o como máximo cuatro grupos de niños, con diez infantes en cada grupo.

Se pone especial énfasis en combinar la parte educativa, con el intenso cuidado que requiere este grupo de edad.

En la mayoría de las guarderías de este tipo, los niños toman alimentos, consistentes en desayuno para los que llegan pronto (entre las 6 y las 8 de la mañana), almuerzo, que puede ser un plato caliente o bocadillos, y finalmente fruta y leche como merienda.

4.6. Los parvularios o jardines de infancia

Es la institución tipo para niños de 3 a 6 años, aunque algunos parvularios los admiten también desde la edad de dos años.

Muchos de estos parvularios tiene dos o tres grupos de niños con veinte en cada uno, aunque para los menores de tres años, el número tope es de doce.

Algunas instituciones dividen a los niños por edades, y otras prefieren mezclarlos en los distintos grupos.

La mayor parte de los jardines de infancia están abiertos todo el día, con horario igual al de las guarderías. Algunos de ellos, sin embargo, tienen horario reducido, y están destinados a niños cuyos padres, o bien uno de ellos, no trabajan fuera de casa o tienen jornada incompleta.

Las actividades educativas son, en principio, una continuación de las de las guarderías, aunque se pone especial interés en la adquisición de conocimientos por parte del niño, y el aprendizaje de diferentes habilidades, tanto prácticas como intelectuales.

El trabajo diario comprende programas educativos estructurados de tal modo, que el niño alterna el juego libre con las actividades planificadas.

Generalmente no se dan comidas en los parvularios,

con la excepción del desayuno para los niños que llegan temprano, entre las seis y las ocho de la mañana, además de una ligera merienda consistente en leche y fruta. La comida del mediodía la llevan los mismos niños de sus casas.

4.7. Instituciones integradas para diferentes edades

Ésta es la institución tipo para niños en edad preescolar y escolar.

En principio, los grupos están formados por 16 niños, de los cuales cuatro están en edad escolar. Ésto tiene especial importancia en áreas poco pobladas, o en zonas urbanas de rápida evolución, ya que estas instituciones se ocupan de todos los niños, sea cual sea su edad.

Estas instituciones pueden tener diversos tamaños, con una capacidad de 30 a 200 niños, y están abiertas todo el día. En alguna de ellas, sin embargo, se admite a niños en jornada parcial.

El contacto entre niños de distintas edades puede dar resultados positivos en lo que se refiere al desarrollo intelectual y lingüístico de los más pequeños, así como al sentido social de los mayores. Por otra parte, los hermanos pueden acudir juntos a estas instituciones, independientemente de su edad.

Generalmente los niños reciben alimentos en las instituciones integradas, del mismo modo que en las guarderías.

4.8. Centros juveniles

Estos centros están pensados para hacerse cargo de escolares de todas las edades, pero generalmente sólo acuden a ellos los más jóvenes.

La mayor parte de los centros juveniles tiene entre 40 y 80 niños, y la división en grupos se basa en la propia elección de actividades por parte del niño.

El centro juvenil es un complemento de la escuela, ofreciendo un estímulo a los niños en sus horas libres,

por medio de juegos, deportes, y otras actividades. Además, se proporciona al niño la oportunidad de estar con otros niños y adultos al salir de la escuela, que es cuando necesita descansar y hablar de las actividades del día.

Estas instituciones están abiertas de diez a doce horas el día, pero la mayor afluencia de niños se registra en las primeras horas de la mañana, y entre las doce y las cinco de la tarde.

Como norma, no se proporcionan alimentos en estos centros.

4.9. Clubs juveniles

Los clubs juveniles constituyen una oferta socio-educativa para los niños, bien sea como medida independiente, o formando parte de las actividades de una institución diurna.

Los niños tienen libertad para elegir el momento en que desean tomar parte en las actividades del club.

En general, los clubs admiten niños entre siete y catorce años de edad, entre las doce del mediodía y las seis de la tarde.

El número de empleados varía de un club a otro, trabajando la mayoría de ellos en jornada incompleta. No se proporcionan alimentos.

4.10. Niños impedidos físicamente

Los ayuntamientos tienen asimismo a su cargo la responsabilidad de proporcionar cuidados a los niños con impedimentos físicos, durante las horas diurnas, así como de darles la ayuda que requieran.

Por lo tanto, los municipios regionales deben ocuparse de suministrar el número de plazas necesario en instituciones especiales, para los niños con serios impedimentos físicos o mentales. Esta obligación de los municipios es una especie de red de seguridad, extendida bajo los servicios que los ayuntamientos proporcionan.

Capítulo V

Seguridad social

Las leyes de seguridad social en Dinamarca, se caracterizan por cubrir a toda la población, y estar financiadas en su mayor parte por los recursos públicos.

Al contrario que en muchos países, en Dinamarca no se requiere ser miembro de ningún sistema de seguros, o abonar cuotas de ningún tipo, para ser incluido dentro del sistema de seguridad social.

La aportación de los patronos al sistema de seguridad social es también muy limitada, y se confina a los accidentes de trabajo, y a cinco semanas de pago en caso de enfermedad, además de una mínima parte de la cotización en caso de pensión por invalidez.

El sistema de seguridad social se puede dividir como sigue:

- Disposiciones sobre la asignación diaria en caso de enfermedad o parto.
- Seguro de accidentes de trabajo.
- Seguro de enfermedad público.
- Pensiones de vejez, invalidez y viudedad.
- Seguro de paro.

5.1. Enfermedad

Cuando una enfermedad o un accidente, entro los que se incluyen las enfermedades profesionales, sean la causa de una pérdida de ingresos, se tiene acceso a una asignación diaria, tanto para los asalariados como para los industriales independientes. Esta asignación es pa-

gada por el patrono las primeras cinco semanas, y después es cubierta por la Administración pública.

Las personas que ayudan a sus cónyuges en su tienda o industria, o que se ocupan de su hogar, pueden recibir asignación diaria si han suscrito un seguro voluntario.

En caso de enfermedad larga, se considera de nuevo la situación de la persona al cabo de tres meses, valorándose la posibilidad de seguir pagando la asignación diaria, o bien la necesidad de un nuevo tratamiento, ejercicios especiales, etc., considerando también la posibilidad de pasar a la pensión, o cualquier otro tipo de ayuda para el asegurado y su familia.

Si la persona en cuestión no puede volver a su trabajo anterior después de la enfermedad, la ley de asistencia social prevé ayudas para la capacitación laboral o revalidación, además de asistencia para el mantenimiento de la familia.

En caso de que el asegurado no esté en condiciones de mantenerse a sí mismo y a su familia, puede obtener pensión de invalidez, cuya cuantía se basa en su anterior nivel profesional.

5.2. Partos

En relación con un parto, una empleada recibe asignación diaria durante catorce semanas, mientras que el período es de solamente 4 semanas para profesionales independientes y esposas que ayudan a sus maridos.

En caso de adopción, la empleada tiene derecho a seis semanas de asignación diaria, y el otro grupo mencionado a cuatro semanas.

Suscribiendo un seguro voluntario, un ama de casa que se ocupa solamente de sus labores puede recibir su asignación diaria en relación con un parto, durante cuatro semanas.

Acaba de aprobarse una modificación en la ley de asignaciones diarias, que entrará en vigor el primero de enero de 1981. Según esta ley, *todas* las mujeres tendrán derecho a recibir asignación durante cuatro semanas antes del parto, y otras catorce semanas después.

Se ha propuesto asimismo una ampliación similar del período de asignación para los padres adoptivos, hasta 14 semanas después de recibido el niño. También en este caso se propone igualdad de trato para todos, sean o no sean empleados.

5.3. Accidentes de trabajo

Todo el que efectúa un trabajo por cuenta de otro en Dinamarca, está asegurado contra los resultados de un accidente laboral.

La ley del seguro de accidentes del trabajo, cubre los casos siguientes: catástrofes, influencias dañinas de pocos días de duración, y enfermedades profesionales o de otro tipo, producidas en circunstancias especiales. Todos estos casos tienen que haberse producido por razones del tipo de trabajo, o de las condiciones en que éste se desarrolla.

Las prestaciones que se conceden en caso de accidente laboral, son las siguientes:

1. Tratamiento médico, rehabilitación, medios de ayuda, etc.
2. Compensación por pérdida de capacidad laboral.
3. Compensación por daños y perjuicios.
4. Subvención a los parientes en caso de fallecimiento.
5. Compensación por pérdida de sustento familiar.

5.4. El seguro de enfermedad

El seguro de enfermedad público cubre a todos los residentes fijos en el país, sin tener en cuenta el estado de salud, la edad, o la relación laboral. Las mujeres casadas que se ocupan de su hogar, están por tanto incluidas en este seguro como entes privados. Para los inmigrantes de otros países, se aplica sin embargo un período de espera de seis semanas a partir de la fecha de llegada a Dinamarca.

Casi todos los gastos relacionados con una enfermedad, corren a cargo del seguro público. Ésto se aplica en primer lugar a la estancia en hospitales, todos los cuales están bajo administración pública. También la consulta médica es gratis para todos, con la sola condición de tener un médico fijo de acuerdo con el sistema del seguro, y no acudir a especialistas sin antes haber visitado a su doctor.

Si se desea elegir libremente médico de cabecera y especialista, el estado aporta una cantidad fija en cada consulta. El médico señala él mismo sus honorarios, y el paciente paga la diferencia. Para tratamientos dentales o de fisioterapia, se otorga un reembolso.

Asimismo se concede una subvención para medicina, cuya cuantía depende de la necesidad del medicamento en cuestión.

En algunos casos se le paga al paciente el transporte hasta la consulta del médico o el hospital. Existe también una ayuda para entierros, que consiste en una cantidad fija.

5.5. Pensiones

La regla común para la concesión de pensiones de vejez, invalidez o viudedad, es que el sujeto debe ser necesariamente de nacionalidad danesa y residir en el país. La ley incluye asimismo a las personas que no forman parte del mundo laboral, es decir, que las mujeres casadas que no trabajan fuera del hogar, también están incluidas en esta ley.

5.6. Pensiones de vejez a partir de los 67 años

Las pensiones de vejez se conceden por la misma cuantía, a todas las personas de más de 67 años. Sin embargo, el límite de edad para las mujeres solteras es de 62 años.

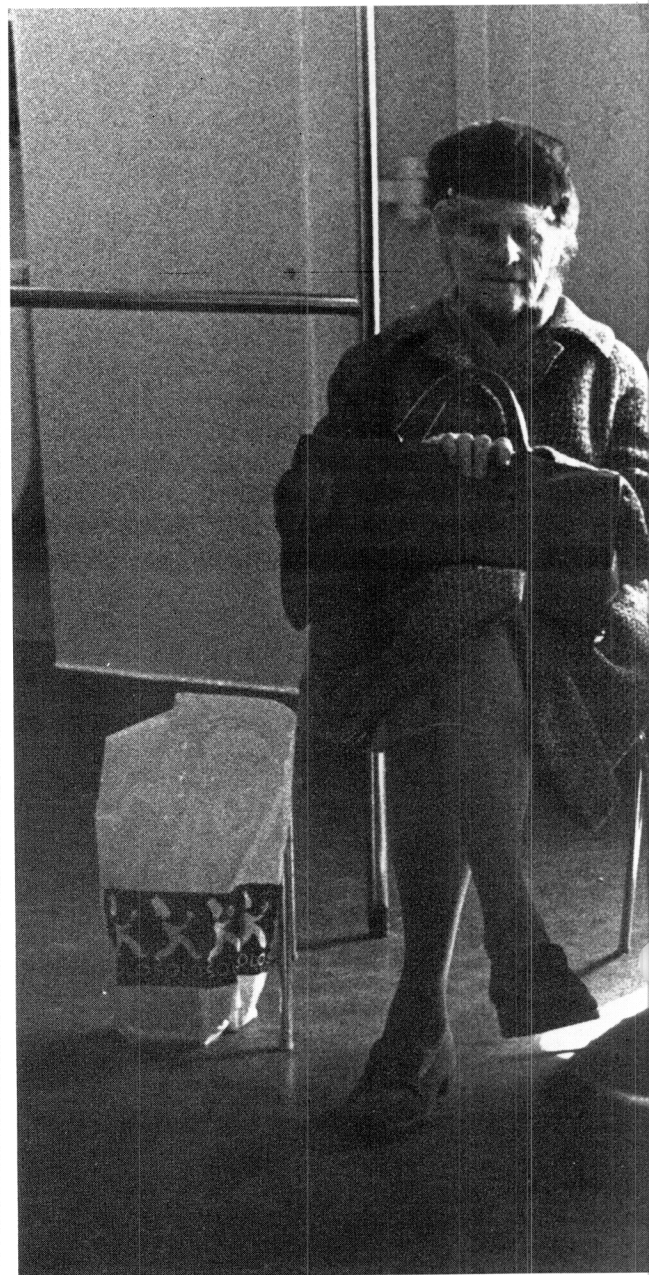
La pensión de vejez da derecho a las siguientes prestaciones:

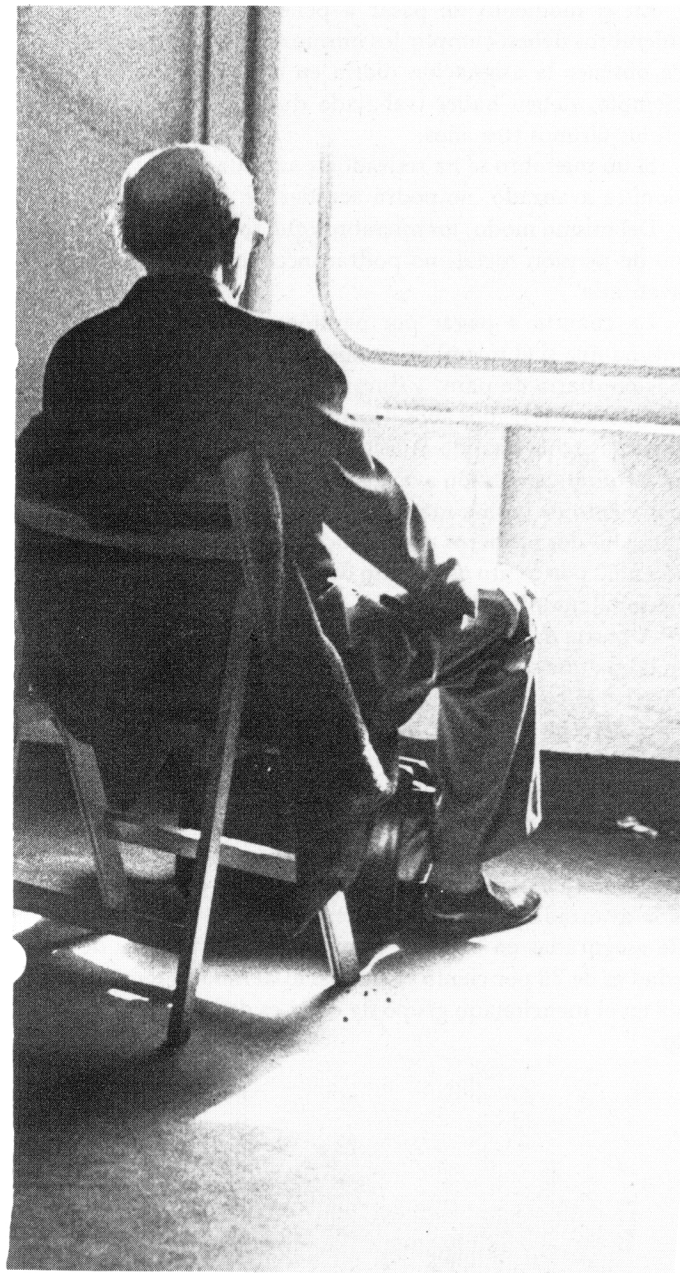
- Una cantidad básica.
- Suplemento para pensionistas con ingresos bajos.
- Suplemento matrimonial, para pensionistas cuyo cónyuge no recibe pensión.
- Suplemento para esposas, aplicable en lugar del anterior, para pensionistas varones cuyas esposas no reciban pensión, y tengan entre 62 y 67 años.
- Suplemento de espera. Para pensionistas que no han retirado su pensión en un cierto tiempo, a contar por medios años desde que cumplieron los 67. El límite es de 3 años.
- Suplemento personal, aplicable según la valoración del ayuntamiento respectivo, de acuerdo con las necesidades personales. La cuantía es de pequeña importancia.
- Suplemento por edad. Aplicable a pensionistas que, dentro de un determinado período, han cumplido 80 años.
- El cónyuge viudo de un pensionista, tiene derecho a conservar la pensión de vejez de éste, de acuerdo con las reglas que rigen en relación con las pensiones de invalidez.
- Todas las pensiones se regulan cada cierto tiempo.

El abono de la cantidad base de las pensiones de vejez, se efectúa en relación con los ingresos anteriores del sujeto, o de su fortuna personal, y no depende por lo tanto de si la persona en cuestión ha trabajado por cuenta de otros.

5.7. Pensiones adelantadas

Cuando una salud precaria u otras circunstancias especiales lo hagan necesario, la pensión de vejez puede pagarse a partir de los 55 años.





La forma más importante de pensión adelantada, es sin embargo la pensión de invalidez, que se puede conceder a personas entre los 15 y los 67 años, que padezcan una reducción de su capacidad laboral.

La pensión de invalidez consiste en una cantidad base, mas un suplemento por invalidez y otro por pérdida de capacidad laboral. Esta prestación es ajustada regularmente.

Finalmente, la pensión de viudedad puede concederse a partir de los 45 años, si el viudo tiene a su cargo dos hijos como mínimo menores de 18 años. Las mujeres viudas pueden recibir pensión a partir ya de los 55 años, en caso de que su estado de viudedad se produjera cuando tenían 45 años.

5.8. El seguro de paro

El seguro de paro danés se basa en la inscripción libre en una de las cajas de paro, que son asociaciones privadas que reciben apoyo estatal.

Este seguro cubre todo el mercado laboral, incluyendo a los industriales independientes.

Las condiciones para ser admitido como miembro en una de las cajas de paro reconocidas, son el tener residencia fija en el país, ser mayor de 16 años y menor de 65, y haber trabajado en el ramo correspondiente a la caja de paro durante cinco semanas.

Las personas que trabajan más de 30 horas semanales son inscritas como asegurados a jornada completa, mientras que las que tienen entre 15 y 30 horas semanales son consideradas como asegurados a jornada parcial. Sin embargo, no todas las cajas de paro admiten a éstos últimos.

La finalidad de las cajas de paro, es proporcionar ayuda económica en caso de falta de trabajo. La cantidad a pagar no puede exceder el 90 por ciento del último sueldo del asegurado. Por otra parte, se ha fijado una cantidad máxima para la asignación diaria, que por el momento es de 1.566 coronas a la semana.

El derecho a la asignación diaria entra en vigor a los seis meses de haberse inscrito en la caja (12 meses para

los industriales independientes). Se exige además el cumplimiento de una serie de normas, de las cuales la más importante es que el asegurado tiene que haber trabajado un mínimo de 26 semanas en los últimos tres años, y debe estar disponible para el mercado laboral.

No se puede percibir la subvención, si el estar parado se debe a huelga o lockout, o bien por enfermedad o cualquier otra incapacidad. Tampoco se percibe durante el servicio militar.

Las leyes de paro no contienen ninguna regla que condicione el acceso al seguro, el derecho a la asignación diaria, o la importancia de la misma, en lo que respecta al sexo, estado civil, obligación de sustento, etc.

5.9. Pensión avanzada

A partir del primero de enero de 1979, el seguro de paro se amplió con las disposiciones de pensión avanzada, que prevén su concesión a los miembros más antiguos de las cajas de paro que abandonen el mercado laboral antes de los 67 años, tengan o no trabajo en esos momentos.

Las reglas para la pensión avanzada deben considerarse como una medida especial en la política laboral, dirigida a mejorar el reparto de trabajo, ya que la retirada del mercado laboral de los miembros más antiguos de las cajas de paro, permite a los más jóvenes acceder al mismo. Este sistema tiene asimismo ventajas para los retirados, que pueden haber sufrido las consecuencias de un trabajo exigente física o síquicamente, durante largos años, y que ahora tienen la posibilidad de abandonar unos años antes de la edad de pensionarse, sin que esto signifique una gran pérdida en ingresos.

Las personas con derecho a pensión avanzada deben ser miembros de una de las cajas de paro reconocidas, y tener entre 60 y 66 años. Esta condición es válida tanto para los empleados, como para industriales independientes.

Es necesario asimismo haber estado relacionado con el mercado laboral durante largo tiempo.

En el momento de pasar a pensión avanzada, los miembros deben cumplir los mismos requisitos que para obtener la asignación diaria en caso de paro. Por ejemplo, deben haber trabajado durante 26 semanas en los últimos tres años.

Si un miembro se ha retirado de su situación de pensionista avanzado, no podrá acceder de nuevo a ella.

Del mismo modo, los miembros que reciban algún tipo de pensión social, no podrán acceder a la pensión avanzada.

La cuantía a pagar por pensión avanzada será la misma que si el miembro en cuestión recibiera su asignación diaria de paro, y durante el mismo período de tiempo, es decir, dos años y medio. A partir de este momento, que es cuando la asignación de paro llegaría a su término, la pensión avanzada no podrá exceder el 80 por ciento de la tasa máxima de asignación diaria, durante los dos primeros años, porcentaje que se convertirá en 60 por ciento en el resto del período, hasta que la persona cumpla 67 años.

A partir del primero de enero de 1980, la cantidad máxima que se puede percibir por pensión avanzada es de 81.693 coronas anuales.

El derecho a pensión avanzada no depende del sexo, ni de otras circunstancias como estado civil, obligación de sustento, etc.

El sistema es administrado por las mismas cajas de paro.

Sólo un 22 por cien de las personas que reciben pensión avanzada son mujeres, mientras que el porcentaje de aseguradas en cajas de paro entre 60 y 66 años de edad es de 25 por ciento. La capacidad laboral femenina en el mencionado grupo de edad es del 33 por ciento.

Capítulo VI

La enseñanza en el mercado laboral

La enseñanza en el mercado laboral es una definición común para la instrucción de adultos, que está bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo. Esta enseñanza tiene como rasgo común el ser de corta duración y muy especializada, teniendo como principal finalidad el capacitar y poner al día a los participantes en los cursos, adaptándose así a las necesidades del mercado laboral. Estas enseñanzas se caracterizan también por su alto grado de apertura y flexibilidad. Los cursos se convocan generalmente a plazos cortos en la mayoría de los distritos del país.

Las organizaciones del mercado laboral tienen una influencia decisiva en estas enseñanzas, tanto a nivel central como local.

La enseñanza en el mercado laboral está administrada por la Dirección de Enseñanzas Laborales, órgano del Ministerio de Trabajo.

Las enseñanzas comprenden lo siguiente:

1. Un sistema de programas de enseñanza para trabajadores no especializados.
2. Sistema de capacitación para obreros especializados.
3. Disposiciones re-educativas.
4. Cursos de preparación y capacitación para jóvenes.
5. Cursos de capacitación para parados durante largo tiempo, en los que se incluyen cursos especiales para mujeres en la misma condición.

Los programas mencionados en los tres primeros puntos dan una capacitación completa para ciertos trabajos o funciones. Por su parte, los cursos restantes no son en sí mismos capacitación suficiente para el mercado laboral.

En principio, hombres y mujeres tienen igual acceso a las enseñanzas en el mercado laboral, con la excepción de algunos cursos especialmente preparados para mujeres, y a los cuales los hombres no pueden acudir.

Aunque formalmente no existe ninguna división de enseñanza destinada a hombres y mujeres (aparte de los mencionados cursos específicamente femeninos), se ha podido comprobar que el reparto de los llamados oficios típicos de uno y otro sexo sigue existiendo, como se puede verificar en la asistencia de hombres y mujeres a los cursos de capacitación laboral.

Ésto es una consecuencia natural del reparto de oficios en el mercado laboral, ya que la asistencia a los cursos de capacitación refleja la división ya existente, puesto que todos los cursillistas son personas que desean mejorar su nivel profesional.

Por otra parte, un cierto número de los asistentes a los cursos, son parados que reciben orientación por parte de la Caja de Empleo, o de la institución correspondiente, sobre las posibilidades de capacitación laboral más adecuadas a su caso.

Como una contribución a eliminar algunos de los prejuicios que limitan las posibilidades de hombres y mujeres a ciertos tipos de trabajo, el Ministerio del ra-



mo, de acuerdo con el consejo para la igualdad de oportunidades, ha sugerido a los órganos que aconsejan a los cursillistas, que estimulen el interés de las mujeres a acceder a los sectores laborales que tradicionalmente han estado ocupados por hombres.

Todavía no se han constatado grandes cambios en la distribución de sexos dentro de los cursillos de capacitación. Sin embargo, uno de los sectores que han experimentado cierto equilibrio, es por ejemplo el de conductores de grúas y los soldadores, en el terreno de la industria del metal.

Otros factores que pueden influir en la consecución de una auténtica igualdad de oportunidades entre los sexos, aparte de la postura positiva de las autoridades,

son una oferta suficiente de puestos de trabajo, el motivar a los patronos para que contraten mujeres para los puestos tradicionalmente masculinos, estimular a las mujeres (y los hombres), para que busquen empleos no tradicionales, y finalmente disponer de buenas facilidades para el cuidado de los niños.

A continuación se describen algunos tipos de enseñanza laboral:

6.1. Sistema de enseñanza para obreros no cualificados

Estos cursos tienen como fin el proporcionar a los participantes los conocimientos y la práctica necesarios, pa-



ra ponerse al nivel de las exigencias y evolución del mercado laboral.

La enseñanza para obreros no cualificados comprende unos 300 cursos diferentes, dentro de 23 ramas distintas.

El programa de enseñanza en una rama determinada, está generalmente dividido en diferentes niveles, que constituyen una serie de cursillos independientes y de corta duración. Cada uno de ellos es continuación del anterior, y amplía los conocimientos ya adquiridos, proporcionando una capacitación laboral limitada. Los cursos suelen ser de tres semanas de duración, pero pueden variar en extensión de una a diez semanas.

Las enseñanzas son diurnas, y están a disposición de

todos los adultos mayores de 18 años, que trabajen o busquen ocupación dentro de la rama en cuestión. Según las necesidades y circunstancias de cada cursillista, la enseñanza puede tener carácter básico o ampliatorio, re-educativo o de capacitación.

Los cursos son gratis. Los empleados reciben además una compensación por pérdida de ingresos, o por pérdida de posibilidad laboral, por un importe mínimo igual a la tasa de asignación diaria en la caja de paro de la cual el cursillista es - o podría ser - miembro. En algunos casos, la suma se eleva hasta 125 % de la mencionada tasa. A esto hay que añadir un suplemento de transporte y, en ciertos casos, alimentación y alojamiento. Tanto los miembros de las cajas de paro, como

los que no lo son, tienen derecho a participar.

La enseñanza tiene lugar en una de las 22 escuelas de capacitación, con sus departamentos anexos, que están distribuidas por todo el país. A veces se imparte la enseñanza en fábricas o industrias, pero siempre bajo supervisión de una escuela de capacitación.

El estado aporta un 85 % de los gastos de funcionamiento de estas escuelas, y cubre en su totalidad las compensaciones a que haya lugar para los cursillistas. El 15 por ciento restante de los gastos de funcionamiento es aportado por los ayuntamientos y los patronos, o la organización patronal correspondiente.

6.2. Capacitación para obreros especializados

Este sistema tiene por objeto proporcionar a los obreros especializados la posibilidad de poner al día sus conocimientos, y completar su habilidad profesional con la utilización de nuevos métodos y técnicas. (Las enseñanzas básicas de capacitación tienen lugar en las escuelas técnicas y comerciales, entre los 16 y los 19 años, y están a cargo del Ministerio de Enseñanza).

El sistema de capacitación laboral comprende unos 400 cursos diferentes, dentro de 24 áreas distintas.

La marcha del programa de enseñanza, su duración y las condiciones para participar en él, son las mismas que se han mencionado antes para los obreros no cualificados. Sin embargo, en algunos de estos cursos se pide una pequeña cantidad como aportación personal.

Las enseñanzas se imparten preferentemente en escuelas técnicas y comerciales.

6.3. Disposiciones re-educativas

Este capítulo es un suplemento de los dos anteriormente descritos, ya que, al contrario de ellos que proporcionan una cualificación general, las disposiciones re-educativas tienden a apoyar la enseñanza dentro de un campo laboral muy concreto, en relación con el establecimiento de nuevos puestos de trabajo. Estas dis-

posiciones estuvieron en un principio limitadas a zonas comarcales de desarrollo, pero debido a la grave situación de paro actual, se ha extendido a todo el país. Se conceden subvenciones tanto para los cursos de entrenamiento, como para la capacitación posterior en condiciones de trabajo productivo. Los participantes en los cursos deben estar en paro, o amenazados de paro, y la oficina de empleo debe presentar una declaración, certificando que no hay mano de obra cualificada para el trabajo en cuestión.

Las disposiciones re-educativas prevén la posibilidad de conceder subvenciones para cursillos especiales, destinados a ciertos grupos especialmente amenazados de personas en busca de trabajo, o bien para capacitación interna en las industrias que, aprovechando un período de producción baja, quiere capacitar a su personal para evitar despidos.

Las compensaciones económicas se conceden de acuerdo con las condiciones mencionadas en los puntos 1 y 2. Cuando se trata de re-educación simultaneada con trabajo productivo, la subvención se gradúa en relación con el sueldo percibido, no pudiendo exceder el conjunto de ambas cantidades, el sueldo previsto en los convenios colectivos laborales.

Todo el sistema de re-educación está financiado en su totalidad por el Estado.

6.4. Cursos de preparación y capacitación para jóvenes (EIFU)

Estos cursos se han puesto en marcha debido al grave índice de paro entre los jóvenes, y tienen por objeto el proporcionar a los mismos un conocimiento y comprensión del mercado laboral, así como orientarles sobre las posibilidades educativas y de trabajo disponibles. A los cursillistas se les incita a iniciar estudios, así como a buscar o continuar un trabajo. El planteamiento de los cursos está dirigido a ampliar las posibilidades de los jóvenes para elegir un empleo o un tipo de enseñanza. La duración normal es de 6 a 8 semanas, seguidas de un período de prácticas de cuatro semanas.

Se concede a los participantes en estos cursos una subvención que en la actualidad es de 650 coronas semanales, para los mayores de 18 años, y 450 coronas para los que están por debajo de esta edad. Estas subvenciones, así como los gastos de administración, están cubiertos por el Estado en su totalidad. Los cursos están bajo el control de las escuelas especiales de capacitación.

6.5. Cursos de capacitación para parados, y cursos especiales para la mujer. (EIFL)

El motivo de la puesta en marcha de estos cursos, es el gran aumento del índice de paro en general, y el hecho de que el porcentaje sea más alto entre las mujeres que entre los hombres. Los cursos están organizados en co-

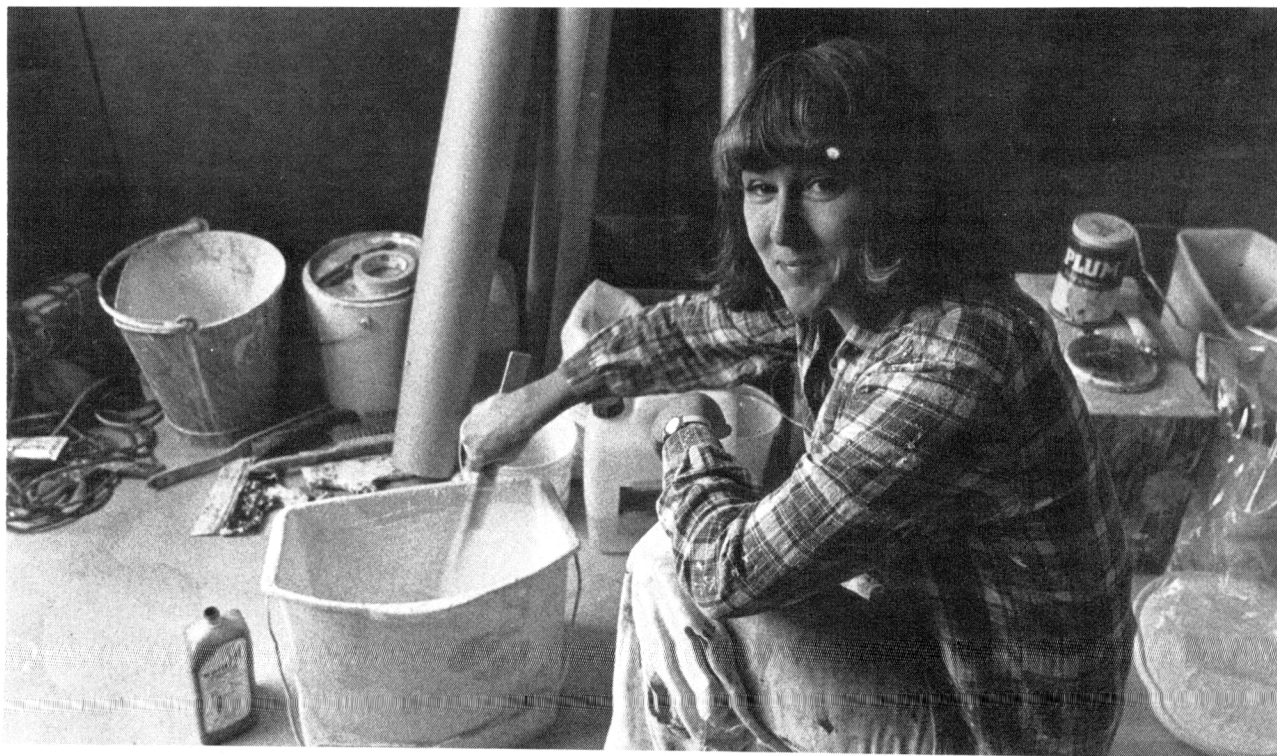
laboración con el consejo de igualdad de oportunidades.

Su finalidad es ampliar los intereses profesionales de los cursillistas, proporcionándoles una flexibilidad que les permita buscar trabajo en áreas nuevas.

La duración es de 6 a 8 semanas. Sobre el contenido de los cursos destinados a la mujer, se puede decir que proporcionan una base para oficios tradicionalmente femeninos, y los que no lo son. Al mismo tiempo, se considera la situación de la mujer en la sociedad actual. Los cursos están administrados por las escuelas especiales de capacitación.

No hay ninguna subvención prevista para los participantes en estos cursos, pero éstos no pierden su derecho a la asignación diaria de paro.

También aquí el Estado cubre el cien por cien de los gastos de funcionamiento.



La tabla siguiente muestra la participación de la mujer en los cursillos, la distribución relativa en oficios previos, así como la proporción femenina en los cursos EIFU y EIFL. Todas las cifras son de 1978.

Campo profesional	Obreros no espec.		Capacitación		Re-educación	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Hierro y metal	1454	13	377	2	271	76
Construcción	542	7	30	1	0	—
Transporte	792	6	—	—	0	—
Grafismo	0	—	51	5	0	—
Alimentación	2193	47	107	18	22	100
Comercio/oficinas	—	—	2292	43	—	—
Agricultura	228	11	—	—	0	—
Servicios	5590	74	2718	71	53	76
Otros sectores	128	24	0	—	0	—
Total	10927	23	5575	19	346	74

	No especia- lizados	Especia- lizados	Otros
Obreros especiales	68	15	17
Capacitación	7	79	14
Re-educación	63	9	28
EIFU	65	3	32
EIFL en conjunto	74	13	13
EIFL mujeres	78	9	13

	Absoluto	%
EIFU	4292	74
EIFL en conjunto	942	60
EIFL mujeres	1691	100

Capítulo VII

La oficina de empleo

Las tareas y composición de las oficinas de empleo, están previstas en la legislación laboral y de seguros de paro.

Las oficinas de empleo consisten en un sistema neutral a nivel nacional, cuyos fines son el servir de contacto de forma gratuita entre los que buscan empleo, y los patronos. Las oficinas de empleo deben además proporcionar ayuda en la elección de oficio o capacitación laboral, de acuerdo con la ley de instrucciones laborales. Por otra parte, se hace especial incapié en que los servicios de esta institución deben estar dirigidos a patronos y mano de obra procedentes de cualquier profesión y cualquier nivel. La ayuda profesional va pues dirigida a todos, hombres y mujeres, en todas las ramas, y todos los puestos de trabajo están a disposición de ambos sexos.

Las oficinas de empleo deben seguir la evolución del mercado laboral, y tomar la iniciativa en cuanto a disposiciones relativas al mismo. Es también su obligación el ayudar a las instituciones estatales y comunales, en las tareas de recopilación de datos concernientes a las condiciones del mercado del trabajo.

Al frente de las oficinas de empleo está el director laboral, que rige sus funciones con la colaboración del Consejo del Trabajo. Este último tiene influencia en las funciones directivas normales, proyectos y coordinación. El director laboral debe pues, aparte de redactar las disposiciones usuales, tratar todos los temas con el Consejo del Trabajo.

Hay una oficina de empleo en cada municipio regional, y además de éstas, en número de 14, hay otras 13 oficinas distribuidas por el país. La decisión de abrir otras nuevas corresponde al Ministro de Trabajo.

Cada una de las oficinas está dirigida por un jefe laboral, que está bajo la jurisdicción de la Comisión Laboral. Los 14 jefes regionales actúan como secretarios de la mencionada Comisión.

Además de las 27 oficinas de empleo, existen otros 200 departamentos locales. Por otra parte, hay posibilidad de entrevistarse con los empleados de las oficinas fuera de las horas de trabajo, en algunos puntos del país, en lugares donde hay una especial necesidad de orientación en el terreno laboral.

En todos los municipios provinciales, y en la capital del país, funciona una Comisión Laboral, compuesta de un presidente y 15 miembros más, nombrados por las diferentes organizaciones de trabajo, los municipios y los ayuntamientos.

La Comisión debe seguir de cerca la evolución del mercado laboral, y con esta base ejercer su influencia en la administración y planificación de las oficinas de trabajo. La Comisión deberá por otra parte coordinar y tomar iniciativas en la relación entre las distintas oficinas laborales, y las autoridades locales y regionales, en todo asunto de importancia para el mercado del trabajo.

Como ya se ha indicado, las oficinas de empleo están dirigidas por un director laboral, con la colaboración



del Consejo de Trabajo. Éste último se compone de un presidente y otros 14 miembros, que son nombrados por las organizaciones laborales. Las asambleas del Consejo de Trabajo están supervisadas por seis delegados procedentes de la administración central.

Se ha presentado una propuesta de ley en el Parlamento, destinada a modificar la composición del Consejo del Trabajo, de modo que se reduzca el número de delegados, y se abra la posibilidad de que el Consejo nombre expertos para ciertos debates, cuando lo estime necesario.

El Consejo del Trabajo tiene un cierto número de funciones directivas y de planificación en relación con las Oficinas de Empleo, además de coordinar y presen-

tar nuevas ideas a la Comisión Laboral local en sus tareas. El Consejo debe por otra parte cumplir las disposiciones prescritas en la política laboral.

Como un paso más en la consecución de la igualdad de trato para hombres y mujeres en el mercado del trabajo, se trata ahora de instaurar un nuevo puesto en las oficinas de empleo: el de *consejero en igualdad de oportunidades*. Al principio habría un consejero en cada región, y otro a nivel central.

La tarea de estos consejeros sería el coordinar y desarrollar actividades destinadas a desalentar la distribución de empleos de acuerdo con el sexo. A este respecto, ya se ha previsto la necesaria autorización legal.

La creación de este nuevo puesto sería una impor-

tante contribución para fortalecer las posibilidades prácticas de llevar a cabo la deseada igualdad de oportunidades. Los consejeros no participarán directamente en las actividades de planificación y orientación, sino que contribuirán mediante el desarrollo y aplicación experimental de métodos y procedimientos destinados a tal fin.

Uno de sus deberes será instruir a los empleados de las oficinas laborales, y mostrarles sus posibilidades de acción, permitiéndoles discutir y planear la distribución óptima de empleos, de acuerdo con principios de igualdad.

Por otra parte, los consejeros deberán contribuir a desarrollar procedimientos de cooperación con los patronos, por ejemplo, con pruebas experimentales a modo de ariete para abrir nuevos campos en el mercado laboral.

En estrecha colaboración con otras instituciones públicas, será deber de los consejeros promover la capacitación laboral y ayudar en la elección de empleo, de forma que se consiga en el mayor grado posible, una nivelación del mercado del trabajo.

Finalmente, los consejeros deberán redactar un informe anual, que especifique los procedimientos seguidos para conseguir la nivelación mencionada, además de otros informes a intervalos regulares sobre los progresos alcanzados.

La creación de estos puestos de consejeros, formará un marco dentro del cual poder desarrollar iniciativas a largo plazo, encaminadas a reducir la segregación en el mercado laboral.

Capítulo VIII

El ambiente de trabajo

La ley de ambiente en el trabajo se aprobó en 1975, y en ella están contenidas disposiciones destinadas a conseguir un ambiente laboral sano, que en todo momento debe estar de acuerdo con la evolución técnica y social.

Se trata de una ley-marco, que debe completarse con decretos totales o parciales, en los que se especifiquen los detalles pertinentes. La ley no hace distinciones entre hombres y mujeres, y una de sus preocupaciones constantes es la de procurar el mayor equilibrio de posibilidades entre ambos, y sus disposiciones adicionales están formuladas de modo que se evitan las discriminaciones no intencionadas.

La ley de ambiente en el trabajo prevé sin embargo ciertas normas especiales para las empleadas, cuando sea necesaria una protección especial con relación al embarazo. Este tipo de disposiciones se encuentran en las normas para trabajar con productos venenosos, corrosivos, u otros tipos de materiales perjudiciales para la salud, del mismo modo que hay reglas según las cuales se puede prohibir a las mujeres adultas el trabajo con plomo.

Capítulo IX

Posibilidades futuras para la mujer en el terreno laboral

Dinamarca ha llegado lejos en muchos terrenos, en lo que se refiere a la auténtica igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, tanto en lo que se refiere a la enseñanza, salario, posibilidades de empleo, y otras circunstancias del trabajo.

Sin embargo, hay que decir que el mercado laboral danés todavía sigue un patrón de discriminación de sexos en un sector muy amplio.

La mano de obra femenina está concentrada en un alto grado en el sector público de servicios. En la industria, la mujer ocupa unas zonas muy determinadas, y todavía se encuentra un número relativamente alto en puestos de menor importancia. Esta relación de la mujer con ciertos empleos tiene gran significado para su nivel de sueldo, que es todavía proporcionalmente más bajo que el de los hombres, al tiempo que las hace más vulnerables y sensibles a las alteraciones de la coyuntura económica.

El acceso de la mujer al campo laboral debe considerarse como un rasgo permanente en la evolución del mercado del trabajo danés. La mujer se incorpora cada vez más al trabajo fuera de casa, y sigue carreras superiores que la llevan a una participación más activa en el mercado laboral. Muchas mujeres se ven obligadas a mantenerse a sí mismas y a su familia, y por otra parte, los ingresos que proporcionan dos sueldos en un hogar, son a menudo necesarios para conservar el nivel de vida normal de una familia danesa.

Con respecto a ésto, hay que tener en cuenta que un

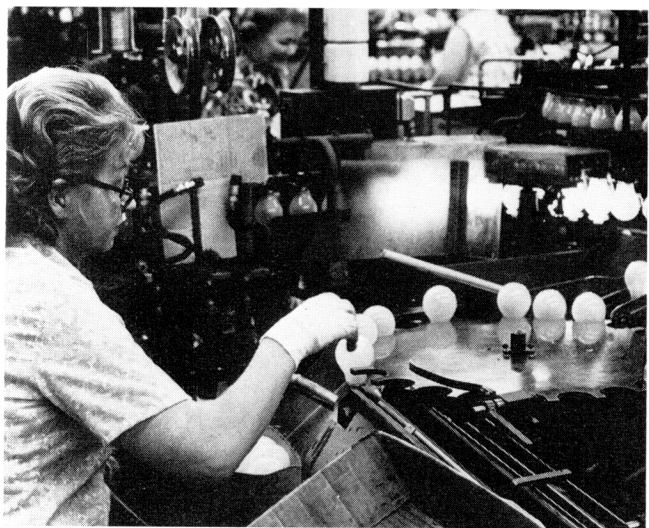
gran número de mujeres que por una razón u otra no están registradas como solicitantes de empleo, pueden desear hacerlo.

Es importante que los esfuerzos por derribar las barreras entre los sexos en el mercado laboral, no se detengan.

La postura tradicional de destinar ciertos tipos de trabajo a uno de los dos sexos, debe cambiar radicalmente. Al mismo tiempo, se debe incitar a la mujer a elegir carreras diferentes de las habituales, de modo que su presencia se extienda por una parte más amplia del mercado.

Es también necesario que la responsabilidad de la casa y los hijos se divida más equitativamente entre el padre y la madre, del mismo modo que la sociedad debe tomar a su cargo el proporcionar los medios necesarios para que todo el que desee trabajar, pueda hacerlo.

La posibilidad de trabajar en jornada incompleta ha jugado un importante papel en lo que se refiere a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, la circunstancia de que sean las mujeres las que en mayor grado utilizan este sistema, entraña el riesgo de colocarlas en una posición más débil y les da una relación menos firme con su empleo. Por tanto, la cuestión de la duración de la jornada laboral debe considerarse de nuevo, de modo que tanto hombres como mujeres, puedan combinar su trabajo, su vida familiar y su tiempo libre, en base a la igualdad de trato.



"PROGRAMA UNIVERSITARIO
ESTUDIOS DE GENERO" - U.N.A.M.