

R. Verónica Cortés Méndez



La Ley General de Igualdad de Trato y los retos para lograr la igualdad laboral en Alemania

Verónica Cortés Méndez

*Universidad Nacional Autónoma de México*Mail: tuestrellast@googlemail.com

Artículo recibido el 14 de julio de 2013

Artículo aceptado e 20 de julio de 2013

Resumen

La unificación tras la caída del muro, la integración en una sola nación, la llegada constante de inmigrantes de diversas nacionalidades y los intereses económicos han provocado situaciones difíciles para Alemania.

Una población multicultural que para los conservadores representa una amenaza a su bienestar, asimismo, el contraste entre el papel tradicional que le corresponde a las mujeres y los liberales que pugnan por su integración igualitaria en el mercado de trabajo son las discusiones actuales que todavía no quedan claras.

Ha sido necesaria la inclusión de nuevas leyes, métodos interpretativos y centros de atención especializados para prevenir la discriminación.

Sin embargo, esto no será suficiente si no hay un cambio sustancial en la cultura alemana, en la aceptación de lo que es diferente y de un respeto al ser humano, independientemente de su origen, sexo, lenguaje o apariencia.

Palabras clave: Igualdad, discriminación, trabajo femenino, derechos fundamentales, derecho del trabajo.

Abstract

The unification after the fall of the wall, the integration into a single nation, the constant influx of immigrants of various nationalities and economic interests have led to difficult situations for Germany.

A multicultural population that for conservatives represent a threat to their well-being also the contrast between the traditional role that corresponds to women and liberals fighting for their equal integration in the labor market are current discussions which are not yet clear.

It was necessary to include new laws, interpretive methods and specialized care centers to prevent discrimination.

However, this will not be enough if there is a substantial change in German culture, in accepting what is different and of respect for human beings, regardless of their origin, sex, language or appearance.

Keywords: Equality, discrimination, female labor, fundamental rights, labor law.

Los nuevos espacios para el trabajo femenino se han ido configurando en el proceso de globalización dirigido por las exigencias del mercado. En este nuevo mundo de los negocios y las transacciones en tiempo real en el que la tecnología de las telecomunicaciones ha redimensionado el concepto de trabajo, se requiere de personal calificado, sobre todo en ciencias tecnológicas y relacionadas con la informática, excelentes dotes comunicativas, liderazgo, manejo de idiomas, disponibilidad total, posibilidades de viajar y de laborar largas jornadas, es decir, perfil generalmente masculino. Al mismo tiempo, el mercado moderno requiere personal para labores de mantenimiento, limpieza, cuidado de enfermos y niños, atención telefónica, labores domésticas, trabajos manuales para lo que requieren personal con baja calificación, sin experiencia, sin pretensiones, para trabajo temporal, fácil de manejar, no especializado, sin compromisos para capacitación, con contratos simulados, sin seguridad social, sin representación laboral, el perfil ideal para las mujeres. Por supuesto, la diferencia es abismal entre los sueldos, condiciones de trabajo y estabilidad laboral. Las empresas invierten bien en su personal calificado, en su capacitación y prestaciones y ahorran cada centavo en el personal de más bajo nivel.

[Con ello permanece especialmente para las mujeres el riesgo de pobreza en la vejez, que a través de un trabajo reducido no logra una renta suficiente ni su desarrollo profesional. También la seguridad del puesto de trabajo que a través de un trabajo sujeto a la seguridad social se puede lograr está muy limitado ejerciendo los Mini-Empleos.]¹

¹ BOGAI, Dieter; WIETHÖLTER, Doris/SCHÖNWETTER, Stephanie/LUIPOLD, Christiane (2011): 15.

La ley General de Igualdad de Trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) que entró en vigor el 18 de agosto del 2006 en Alemania representa un avance significativo en la protección de derechos, pero todavía queda mucho por hacer. Hablar de igualdad no es tarea sencilla, mucho menos en un país marcado por dos guerras mundiales y por el liderazgo de un genocidio histórico. Después de la guerra, la enorme labor de reconstruir un país en ruinas y después una nación dividida: dos sistemas tan divergentes, diferentes conceptos de lo que es derecho, justicia, libertad y respeto a la ley. A la caída del muro, el camino hacia la integración de culturas, formas de vida y costumbres para formar armónicamente una sola, ha sido una pretensión un tanto utópica. A más de dos décadas de la unificación quedan tan sólo algunos restos del muro que dividía las dos alemanias, pero el muro ideológico que es más resistente que el acero no termina por doblarse. Un mismo idioma, pero no lo suficientemente igual para no distinguir a los provenientes del otro lado del muro, *los otros* –los que cedieron- siempre serán los del este. No son iguales, no son de la Alemania Occidental, son los extranjeros en su propio país, alemanes diferentes, los *ossis* (término utilizado en sentido peyorativo para nombrar a los provenientes de la extinta RDA). Pero no son los únicos que se distinguen por no ser iguales, también están los extranjeros que aún cuando obtengan la nacionalidad alemana no serán vistos como tales.

[ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010-17 Ca 8907/09

La demandante, una mujer originaria de la extinta DDR (RDA) presentó una solicitud de empleo en una empresa en Stuttgart, no fue aceptada y le remitieron sus documentos en los que con escritura a mano alguien anotó “Ossi” y “DDR” (RDA). Aún cuando el tribunal determinó que no se trataba de una discriminación por origen étnico, toda vez que la mujer pertenece a una misma nación en la que sus estados federados tienen el mismo idioma, historia y cultura. Sin embargo sí se trata de un trato discriminatorio. Después de una publicación en la prensa el asunto se solucionó mediante un trato conciliatorio entre las partes.]²

Después de la experiencia de la Segunda Guerra Mundial y de la presión internacional, Alemania muestra su apertura al exterior, su compromiso con la protección de los derechos humanos, su aceptación a la llegada de extranjeros y a la integración de éstos a la nación. Muchos residentes y ciudadanos de origen turco son descendientes de personas que con su mano de obra y su fuerza apoyaron la reconstrucción de las ciudades alemanas, trabajaron y se quedaron llevando consigo a sus familias, por lo que actualmente las nuevas generaciones engrosan las cifras de habitantes de origen extranjero en el país germánico. Asimismo, a partir de la integración de la Comunidad Europea la llegada de emigrantes de diferentes países ha elevado la cifra de la población no alemana.

Ser extranjero en Alemania tiene sus implicaciones y ni siquiera tener la nacionalidad alemana o provenir de países de la Unión Europea basta para ser considerado igual. Al lado de una Alemania integrada, miembro líder de una

² Ver Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012): 6.

comunidad económica, que alardea de sus progresos en materia de derechos humanos, apoyo a los débiles e impulsora de la justicia social, existe la parte que se resiste a aceptar a los que son diferentes, una intolerancia innata a lo ajeno. Esto puede comprenderse hasta cierto punto si tomamos en cuenta que el pueblo alemán ha sufrido los estragos de la destrucción y ocupación de fuerzas extranjeras, razón por la cual persiste en la conciencia social el temor a lo que llega de fuera y que se manifiesta en un rechazo, a veces abierto y en otras disimulado, hacia los no alemanes.

Para conservar su liderazgo económico Alemania aplica su conocido y efectivo método: una estricta selección. Los medios de producción y de servicios requieren de personal calificado y para lograr el acceso a un trabajo adecuado los candidatos deben cumplir diversos requisitos de acuerdo al tipo de empleo. Cabe aclarar que hasta para el empleo más común puede ser requerido un certificado de un aprendizaje previo, por ejemplo en el caso de las empleadas de casa que reciben una capacitación especial para realizar actividades como empleadas de limpieza y orden en casas o en otros espacios *Hauswirtschaftslehre* (administración de casa). A aspirantes para trabajos de apoyo en supermercados y vendedores también se les exige comprobar sus conocimientos para mostrar que son competentes.

El proceso de selección laboral, el acceso a un empleo y la estabilidad en el mismo no es ajena a los factores ya mencionados. La discriminación en el trabajo no se remite sólo al origen étnico de las personas, sino a una cultura laboral todavía arraigada en políticas, costumbres y prácticas muy tradicionales y totalmente opuestas a la imagen abierta, moderna e igualitaria que Alemania presenta. No con ello se intenta restar méritos a los avances que en materia de igualdad en el empleo se han logrado en las últimas décadas, sino de identificar los vacíos que impiden lograr una igualdad efectiva para no caer en el absurdo de contar con una excelente ley de igualdad provista de muy buenas intenciones, pero que se encuentra alejada de la realidad.

Para contar con un buen empleo en Alemania se requiere cumplir con diversos requisitos y con ciertos inconvenientes que tienen que ver con la edad, la profesión, experiencia, notas obtenidas en los estudios *-Zeugnis-*, referencias laborales y todo lo que conforme a derecho podría ser exigible. Sin embargo, los empleadores tienen sus propios criterios de selección que aplican de una manera encubierta o disfrazada para evitar incurrir en actos prohibidos por la ley.

[ArbG Berlin, Urteil vom 11.02.2009-55 Ca 16952/08.

Puesto de trabajo sólo para personas con lengua materna alemana (*deutsche Muttersprachler*). Una mujer originaria de la República Dominicana con estudios de maestría en Ciencias de la Comunicación así como en Arte, solicitó un empleo en una organización artística. No aceptaron su solicitud y vía correo electrónico le informaron que no fue tomada en cuenta porque el puesto era para un candidato que habla alemán como lengua materna. El Tribunal del Trabajo de Berlín determinó que la mujer fue afectada debido a su origen étnico, asimismo las personas que tienen alemán como lengua materna representan un pequeño sector en el mundo por lo que este criterio favorece la exclusión de un gran número de etnias. Por otra parte, una persona que

tiene como lengua materna otro idioma diferente del alemán puede tener un perfecto conocimiento del alemán escrito y hablado].³

Es decir, no puede utilizarse como razón para no contratar a una persona el sólo hecho de no hablar alemán como idioma materno. Aún cuando se trata de un idioma complicado, sobre todo si no se aprende a edad temprana, muchos extranjeros logran un perfecto nivel en el dominio del lenguaje, inclusive llegando con éxito a la conclusión de estudios universitarios. [El lenguaje materno de un solicitante es irrelevante para sus actividades si se cuenta con un suficiente conocimiento del alemán]⁴

En cuanto a la situación de las mujeres, es importante destacar que su papel principal durante el régimen Nazi era el del cuidado de la familia, la maternidad era inclusive premiada con una medalla *Mutterkreuz* según el número de hijos, los cuales serían los futuros soldados para la defensa de la nación. La limitación de la actividad femenina a las 3 “K”: *Kinder, Küche und Kirche* (niños, cocina e iglesia) se ha ido superado lentamente, aún cuando parece que la tradición mezclada con las decisiones de los políticos conservadores crea una resistencia al cambio.⁵ Hasta hace algunas décadas la mujer, al casarse, debía adoptar el apellido del esposo el cual sería también el apellido de familia.⁶ El modelo en la actualidad es opcional, sin embargo se sigue prefiriendo el modelo tradicional y muchas veces de manera automática las personas en situaciones comunes se dirigen a las señoras con el apellido del marido.

“Por un lado, la economía exige la participación femenina en el mercado laboral; por otro lado, una parte sustancial de los políticos conservadores condenan a las mujeres trabajadoras con hijos al tacharlas de *Rabenmütter*. Este término peyorativo, que existe solo en el idioma alemán, describe a las madres que no atienden a sus hijos, y que anteponen sus intereses personales y económicos a costa de la familia. Por eso, muchas mujeres que trabajan lo hacen con cargo de conciencia.”⁷

La mujer alemana es emancipada, sí, hasta que se casa y tiene hijos. Aún cuando existe la licencia de cuidado de hijos (*Elternzeit*) 3 años -sólo el primer año con apoyo económico- para el padre o la madre, son pocos los hombres que se quedan al cuidado de los hijos. Por medio de esta prestación se reservan los derechos para volver al empleo en las mismas condiciones acordadas. La realidad es que menos de la mitad de las mujeres regresan a su empleo y las que lo hacen en su mayoría deciden por un trabajo a tiempo parcial. La llegada de un segundo hijo complica aún más la situación, implica otra larga pausa laboral y la situación familiar determinará el retorno al trabajo.

[En 2011 el 45% de las mujeres empleadas de edades entre 15 y 64 años trabajaron menos que 32 horas semanales. El 55 por ciento de

³ *Ibidem*: 9.

⁴ Ver SCHLEUSENER, Aino/SUCKOW, Jens/VOIGT Burkhard. (2011): 284.

⁵ Ver MONATH, Hans. 24.11.2009

⁶ SCHWABE, Jürgen. (2000): 158.

⁷ REINHARD, Hans-Joachim. (2012): 114.

estas mujeres argumentó su necesidad de trabajar sólo a tiempo parcial por motivos de cuidado de niños, otros familiares o cuidado personal. Estos datos contrastan con el 9% de hombres empleados a tiempo parcial, de los cuales sólo el 9% argumentó que lo hicieran por motivos familiares.]⁸

Por supuesto que los empleadores velan por sus intereses y harán todo lo necesario para evitar tener entre sus empleados a mujeres con este perfil. Empezarán con sutiles cambios en las condiciones de trabajo: asignación de otras funciones, espacio, clima laboral, horario, lugar de trabajo, mayor presión y todo lo que pueda incidir en una renuncia voluntaria o en una reducción considerable de las horas de trabajo.

[ArbG Mainz, Urteil vom 02.09.2008-3 Ca 1133/08

A una mujer que contaba con un contrato por tiempo limitado no le fue otorgada la prolongación del mismo por razón de su embarazo. La empresa fue demandada y se pudo comprobar a partir de una conversación telefónica con la madre de la afectada en la que su patrón le comentó que la razón de no prologar el contrato se debía al embarazo de la chica. El empleador no pudo comprobar los motivos por los que no prolongó el contrato a la mujer].⁹

Por otra parte, la situación familiar en la que en muchos casos el esposo tiene un buen ingreso es suficiente argumento para sostener que la esposa no necesariamente tiene que trabajar o si lo hace sea mejor a tiempo parcial. Su retorno al empleo significa en primer lugar solucionar el cuidado infantil en su ausencia. La demanda de lugares en las estancias infantiles y en el *Kindergarten* ha crecido y no existe la capacidad para atender todas las solicitudes. Las redes familiares no son una solución, cabe aclarar que no es común en la cultura alemana que los abuelos o parientes apoyen en el cuidado de los niños y solventar esta necesidad mediante el pago a una niñera puede costar por hora de 8 a 10 euros.

En una familia común en Alemania en la que el padre trabaja jornada completa, en ocasiones con viajes frecuentes o bien en otra ciudad, las tareas de la casa y el cuidado infantil recaen principalmente sobre la mujer. Debe encargarse de las tareas como ama de casa y contar con ayuda para ello puede costarle de 9 a 15 euros la hora. Es decir, es económicamente más práctico que se quede en casa y se encargue personalmente de todo hasta que sus hijos son más independientes.

“Los autores concluyen que si bien a primera vista la tasa de empleo femenino aumenta en Alemania, la realidad es bien distinta, ya que sigue bajando la media de horas trabajadas a la semana. A pesar de

⁸ MISCHKE, Johanna/WINGERTER, Christian. (2012): 42.

⁹ Ver Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012): 27.

que la cifra de mujeres trabajadoras aumentó considerablemente en los últimos años, muchas no consiguen que su salario sea más que un ingreso complementario al del hombre y, por ello, mantienen la situación de dependencia económica del marido. La modernización del modelo de familia se limita a las administraciones públicas, mientras que en la empresa privada y el ámbito familiar encuentra multitud de dificultades”.¹⁰

Las reglas fiscales también contribuyen a perpetuar este modelo de vida. Si el esposo tiene el sueldo fuerte en casa, la mujer puede optar por un mini-empleo (*Mini-Job*) de 10 horas a la semana con un sueldo que no rebase los 400 euros al mes, para evitar que el ingreso familiar sea castigado con una tasa más elevada de impuestos. Con este tipo de restricciones para el acceso de la mujer a un trabajo adecuado, lo que se consigue es la dependencia a sus maridos hasta la vejez, toda vez que en tales condiciones no lograrán una renta que les permita cubrir sus gastos personales o bien, deberán vivir de la ayuda social.

“El problema no son tanto las normas del derecho laboral, sino el pensamiento de ambos sexos en estructuras tradicionales. Es claro que muchos hombres aún se niegan a aceptar instrucciones de una mujer, pero también muchas mujeres escuchan con reserva las órdenes de una compañera de rango mayor. Y las mujeres tienen que aprender que un matrimonio con hijos o sin ellos no es un seguro de vida con recursos suficientes para la vejez”.¹¹

La rápida evolución del Estado que, por un lado, intenta ser protector de los más indefensos y por el otro desea asegurar su economía y su poder político, llega un momento en que no logra armonizar todos los objetivos y deja crecer a su interior entes de poder que en muchas ocasiones logran escaparse de su control. De esta manera coexisten grupos de poder económico a nivel nacional e internacional que atentan contra los derechos fundamentales del ser humano. Tecnología y poder económico resultan ser una peligrosa combinación cuando se utilizan para controlar la vida de las personas, los abusos que se derivan en la invasión de la vida privada, el uso indebido de datos personales y la enorme presión que ejercen los modelos económicos actuales en la vida diaria y que influyen en el desarrollo de la personalidad y en la forma del comportamiento social resultan ser factores destructores y agresivos.

Es importante que hacia el interior de la empresa privada se busque la protección de los derechos de los individuos, en ese sentido su orden interno debe estar basado en la ley como elemento esencial de su organización, protegiendo los derechos fundamentales y procurando el respeto mutuo. De esta manera los intereses económicos no se sobredimensionan en perjuicio de las personas. Con un respeto de la vida privada de los individuos y también de la no privada, pero inherente a la persona, se busca tener un consenso

¹⁰ Consejería del Trabajo e Inmigración. (2009): 10.

¹¹ REINHARD, Hans-Joachim. Op cit.,121.

atendiendo a los valores y principios que en todo momento se deben garantizar y de las esferas que no se deben invadir con la justificación vana de alegar políticas empresariales.

Anteponer los intereses económicos a los derechos fundamentales provoca un trato desigual injustificado. Lamentablemente en Alemania, un país de primer mundo, líder europeo en la industria y en la economía, las discusiones más intensas y todavía sin una clara solución se refieren a situaciones tan fundamentales como los derechos laborales de las mujeres y su acceso a un empleo digno. Los políticos discuten entre los que desean conservar, en mayor o menor medida, el modelo tradicional (el hombre gana el dinero y la mujer se encarga de la casa) y los que pugnan por apoyar la integración de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de circunstancias que los hombres. Mientras tanto, los empresarios aprovechan un poco este desorden para seguir aplicando su sistema personal de selección y en ocasiones muestran de manera abierta sus tendencias discriminatorias, tal como lo hizo el director del *Deutsche Bank* al opinar respecto a la participación de mujeres en las empresas. Cabe aclarar que este poderoso banco tiene del total de su plantilla 44% mujeres, de las cuales sólo el 16% ocupa un puesto directivo, pero todavía no cuenta con ninguna mujer en su Comité Ejecutivo, por lo que el empresario mencionó que espera que algún día la dirección tenga más colorido y sea más bonita con la integración de mujeres.¹²

Por lo tanto, la lesión de derechos fundamentales debe valorarse no solamente tomando en cuenta la calidad del agresor, sino en la vulneración misma, toda vez que el daño puede venir de un ente público o privado, pudiendo suceder que dichos organismos privados por contar con un poder excesivo y por tener acceso a esferas muy íntimas de la vida privada resulten ser tan peligrosos de manera igual o peor que un Estado arbitrario y tirano.

[La Constitución se encuentra en el rango más elevado del derecho público. Los civilistas opinaron durante mucho tiempo que en su ámbito no se afectaban leyes fundamentales por no existir una relación jurídica de superioridad o subordinación, sino de igualdad. Pero Otto von Gierke en 1889 se refería a la libertad contractual como el medio de supresión mental y económica de uno sobre otro, lo que en un principio fue ignorado, 80 años después fue leído con atención].¹³

Alemania se vuelve cada vez más multicultural, la llegada de extranjeros miembros de la comunidad que buscan una oportunidad de mejorar sus condiciones de vida ante la crisis económica que ha afectado a sus países, los asilados políticos que huyen de la guerra y de conflictos que amenazan su seguridad y su vida, los que desean estudiar y otros tantos que residen en el país por diversos motivos se enfrentan al choque de la integración en una nueva cultura. Muchos lograrán con éxito superar todas las adversidades, pero la mayoría tendrá que ser perseverante para no desistir del intento. El respeto es la clave, un cambio en la cultura alemana. Tan sencillo como entender que

¹² SÁNCHEZ, Rosalía. 8.02.2011.

¹³ ADOMEIT Klaus/MOHR, Jochen (2007): 38.

no hablar alemán como un nativo del país germánico no significa una deficiencia intelectual y no es razón para recibir mensajes abiertos o disimulados de no aceptación en el ámbito social y laboral.

La discriminación es un riesgo latente en todos los ámbitos: en la escuela, en la calle, en el club de deporte, en el empleo y en cualquier actividad en la que ser extranjero, verse como extranjero y ser mujer son factores que inciden en ser víctimas de un trato inaceptable. En una sociedad en la que conviven personas de diferentes nacionalidades, a veces originarias de países en conflicto, resulta ser necesario tomar medidas para evitar enfrentamientos desagradables en el ámbito laboral, el problema es determinar de manera clara los casos particulares sin vulnerar derechos fundamentales.

“Pueden admitirse diferencias de trato en el ámbito del empleo y la ocupación basadas en el origen étnico, el sexo, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la identidad sexual cuando una de estas características constituya un **requisito profesional** esencial y determinante o la denegación de una solicitud de empleo esté justificada. Con dicha medida el empleador/la empleadora debe perseguir una finalidad legítima y el requisito al trabajador/la trabajadora ha de ser proporcionado.

La característica de origen étnico podría considerarse un requisito profesional esencial y determinante cuando, por ejemplo, se buscan a miembros de un grupo étnico determinado para ofrecer asesoramiento a personas con trasfondo migratorio. En tales casos es importante contratar a personas de un país de origen que no mantenga relaciones de conflicto con el país de las personas a las que se va a ofrecer asesoramiento. El origen étnico también puede ser un requisito esencial para que se desarrolle una relación de confianza entre el asesor o asesora y la persona que solicita el asesoramiento.¹⁴

Al respecto Clemens Höpfner menciona que no cada trato desigual significa una violación a la Constitución.¹⁵

La discusión continúa en la esfera política, los tribunales se esfuerzan por la aplicación coordinada entre el derecho nacional y comunitario, las asociaciones e instituciones que apoyan la integración de inmigrantes redoblan esfuerzos para atender sus necesidades más esenciales. El idioma, como factor determinante en la comunicación y en la integración del ser humano en la sociedad, es el primer obstáculo para ellos. Su origen determina un rezago educativo, laboral y social no sólo para los adultos, sino para las nuevas generaciones. Si bien es real que las mujeres, independientemente de su nacionalidad, también sufren de un trato discriminatorio, sobre todo muy marcado en el mercado de trabajo, ser mujer, extranjera y tener hijos pequeños puede significar un gran obstáculo para el desarrollo profesional y personal.

¹⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Unidad Antidiscriminación de la Federación). (2010): 25

¹⁵ HÖPFNER, Clemens (2008):41.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

ADOMEIT Klaus/MOHR, Jochen. *Kommentar zur Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*. Richard Boorberg Verlag. Stuttgart, München, Hannover, Berlin, Weimar, Dresden- 2007. 742 pp. Texto original en alemán. Traducción propia.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. *Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht*. Antidiskriminierungsstelle. Berlín, Diciembre 2012. 142 pp. Texto original en alemán. Traducción propia.

Disponible en Internet:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikation/en/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.pdf?__blob=publicationFile

Fecha de consulta: 16.04.2013.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Unidad Antidiscriminación de la Federación). *Guía de la Ley General de igualdad de trato (AGG). Explicaciones y ejemplos*. Berlín, Abril 2010. 67 pp.

Disponible en Internet:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikation/en/agg_wegweiser_spanisch_quia_de_la_ley.pdf?__blob=publicationFile

Fecha de consulta: 20.02.2013

BOGAI, Dieter; WIETHÖLTER, Doris/SCHÖNWETTER, Stephanie/LUIPOLD, Christiane. *Berufliche Perspektiven für Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg. Eine Analyse von der Hintergrund*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. IAB Regional Berlin-Brandenburg No. 02/2011.

Berichte und Analysen aus dem Regionales Forschungnetz. Nürnberg. 45 pp. Texto original en alemán. Traducción propia.

Disponible en Internet:

http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/regional_bb_0211.pdf

Fecha de consulta: 17.06.2013.

Consejería del Trabajo e Inmigración. Actualidad Sociolaboral. *Empleo Femenino en Alemania*. República Federal de Alemania. Berlín 2009. 10 pp.

Disponible en Internet:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/Public5/60.pdf>

Fecha de consulta: 9.04.2013.

HÖPFNER, Clemens, *Die systemkonforme Auslegung*, Grundlagen der Rechtswissenschaft 11, Mohr Siebeck, Alemania 2008, 439 pp. Texto original en alemán. Traducción propia.

MISCHKE, Johanna/WINGERTER, Christian. *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt*. Deutschland und Europa. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. Oktober 2012. 59 pp. Texto original en alemán. Traducción propia.

Disponible en Internet:

www.destatis.de

Fecha de consulta: 21.05.2013.

MONATH, Hans. Betreuungsgeld. Kinder, Küche, Kirche?, die Koalition wolle zurück zu einem überholten Rollenverständnis der Frau, wirft ihr die Opposition vor. Deutschland, *Der Tagesspiegel*. 24.11.2009. Texto original en alemán. Traducción propia.

Disponible en Internet:

<http://www.tagesspiegel.de/politik/deutschland/betreuungsgeld-fdp-beharrt-auf-gutscheinen/1637542.html>

Fecha de consulta: 8.6.2013

REINHARD, Hans-Joachim. *Protección de las mujeres en sistemas europeos de seguridad social*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México, 2012. 113-133 pp.

Disponible en Internet:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/7.pdf>

Fecha de consulta: 23.6.2013.

SÁNCHEZ, Rosalía. El presidente del Deutsche Bank afirma que las mujeres aportan colorido en la alta dirección. *El mundo.es*. 8.02.2011.

Disponible en Internet:

<http://www.elmundo.es/elmundo/2011/02/08/internacional/1297154407.html>

Fecha de consulta: 21.04.2013

SCHLEUSENER, Aino/SUCKOW, Jens/VOIGT Burkhard. *Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*. Luchterland. Köln, 2011. 575 pp. Texto original en alemán. Traducción propia.

SCHWABE JÜRGEN. *Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal Alemán*. Extractos de las sentencias más relevantes compiladas por Jürgen Schwabe, Konrad Adenauer Stiftung. Programa Estado de Derecho para Latinoamérica. México, 2000. 669 pp.

Disponible en Internet:

http://www.kas.de/wf/doc/kas_16817-544-4-30.pdf

Fecha de consulta: 18.04.2013.