

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL SEMINARIO “EMPLEO DE LA MUJER EN EL CONTEXTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE LISBOA PARA 2010”

**Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI)
-5 de diciembre de 2002-**

El día 5 de diciembre de 2002 se celebró en la Sala de Juntas del ICEI un Seminario que reunió a un conjunto de expertos de las organizaciones empresariales y sindicales, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Universidad, para debatir sobre la situación del empleo de la mujer en España, las estrategias y las políticas más apropiadas para avanzar hacia los niveles de actividad femenina establecidos en la Cumbre de Lisboa, y sobre el papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales y la negociación colectiva en este objetivo.

La apertura del Seminario correspondió a **Fernando Valdés Dal-Ré**, Director del Departamento de Relaciones Laborales Internacionales del ICEI y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y a **José María Zufiaur Narvaiza**, Director Técnico del Departamento de Relaciones Laborales del ICEI y Director de Labour Asociados S.L., quienes nos dieron la bienvenida y nos explicaron el objetivo del Seminario.

□ La primera intervención vino del ámbito universitario, en concreto, de **Gloria Moreno Raymundo**, Profesora Titular de Fundamentos de Análisis Económico de la Universidad de Alcalá. La profesora Moreno realizó una comparativa desde un punto de vista cuantitativo de la **participación laboral de las mujeres en varios países**: España, Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y Holanda, analizando las tasas de actividad, las tasas de desempleo, las tasas de temporalidad y las posibles vías para incrementar el empleo que se han tomado en estos países.

En cuanto a las **tasas de actividad femeninas**, crecientes en la Unión Europea desde los años 70, destacó el mayor crecimiento en países como España y Holanda donde estas tasas se incrementaron por encima de la media europea. A pesar de este gran crecimiento, la tasa de actividad en España sigue siendo de las más bajas de Europa junto con la de Italia.

El nivel de desempleo en general es mucho mayor en España, afectando en mayor medida a las mujeres. El crecimiento ha sido mayor en nuestro país y se constata que es más sensible al ciclo económico que otros países, al igual que el Reino Unido. En la actualidad cuenta con las tasas más altas de desempleo de la Unión Europea.

Las tasas de temporalidad españolas no sólo se muestran claramente por encima de la media europea, sino que parece que se trata sólo de un problema español, aunque habría que tener en cuenta la consideración de empleo fijo que se tiene en otros países.

Las vías para incrementar el empleo femenino en otros países europeos han sido dos: el trabajo a tiempo parcial y la formación.

En cuanto al primero, ha favorecido claramente la integración laboral de la mujer, sobre todo en países como Holanda. Sus ventajas radican en que permite conciliar el trabajo con otras actividades como el cuidado familiar o los estudios. España y Reino Unido registran las tasas más bajas de empleo a tiempo parcial. El problema de este tipo de contrato reside en la **involuntariedad** del mismo, es decir, si no es deseable, no hay que imponerlo como forma de integración. De una encuesta realizada a mujeres sobre los motivos que les llevaba a trabajar a tiempo parcial, mientras que en Holanda un 26% contestaba que lo hacía voluntariamente, en España sólo un 7,4%. Además, el 47% de las españolas encuestadas respondía que había escogido este contrato porque no había encontrado un trabajo a tiempo completo.

Respecto a la segunda vía, la formación, aunque en los últimos años se aprecia una mayor cualificación de las mujeres más jóvenes en España, todavía falta más formación y existe el problema de la que se está generando no tiene porqué ser la que el mercado está demandando.

□ **Reyes de Blas**, del Servicio de Estudios del Consejo Económico y Social (CES), se refirió a la posibilidad de alcanzar la tasa de actividad femenina establecida en la Cumbre de Lisboa para el año 2010, de un 60%.

En la actualidad, en España estamos en unas tasas de actividad del 42%, según los datos de la EPA del tercer trimestre. Por lo tanto, tendríamos que crear aproximadamente unos 300.000 empleos nuevos femeninos cada año hasta el 2010 para alcanzar el 60%. El problema es que estamos muy por debajo del escenario base de crecimiento fijado en Lisboa de un 3%, ya que en la actualidad el crecimiento es de un 1,8%. **Si el escenario es distinto, las políticas también tendrán que ser distintas.**

Las tasas de empleo son distintas dependiendo de los tramos de edad: en los tramos centrales no se está a 18 puntos sino a 10. Por tanto,

habrá que pensar en políticas distintas según los tramos de edad. **Hay que fraccionar el problema en grupos con objetivos distintos.**

En cuanto a la **temporalidad**, en nuestro país se está dedicando un esfuerzo presupuestario importante y no se está consiguiendo su reducción. Parece que se trata de un problema de ingreso en el mercado de trabajo que, después, se prolonga. Hay que tener en cuenta, además, las interrupciones y las reincorporaciones de las mujeres al mercado laboral.

La demanda de trabajo, es decir, los empresarios, han buscado formas de incrementar la flexibilidad del tiempo de trabajo. En España, esta búsqueda ha quedado reducida a la temporalidad y, además, de muy corta duración. **Hay que pensar en otras fórmulas de flexibilidad.**

Analizando la distribución de las estudiantes de formación profesional reglada, todavía el 52% se dirige al módulo administrativo y comercial, el 9% a sanidad, el 9% a hogar y el 5% a peluquería. Esto quiere decir que **hay un problema de segregación por género en la base**, en el tipo de cualificación. También existe un problema de segregación ocupacional, ya que el 20% del empleo femenino se ubica en ocupaciones no cualificadas, frente al 10% de la Unión Europea.

Finalmente, la evolución del **ratio salarial** muestra un empeoramiento desde el año 1998 hasta la actualidad, poniendo de manifiesto las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

□ La siguiente ponente, procedente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), fue **Almudena Durán**, vocal asesora del Instituto Nacional de Empleo.

La Sra. Durán aclara que no todos los países tienen que alcanzar unas tasas de actividad femeninas del 60% en el año 2010, sino que se trata de un **objetivo para el conjunto de la Unión Europea** y esto es más factible. Si todos los países tuviéramos que alcanzar estos niveles, conllevaría tener que crecer a un ritmo correspondiente al de los mejores años y esto parece poco probable dada la situación actual de crecimiento.

El principal obstáculo que encontramos no está en el crecimiento de las tasas de actividad femeninas, que es alto, sino en que no existen suficientes empleos. De aquí a finales de esta década, va a haber un millón de mujeres en el mercado de trabajo, de ocupadas y paradas. Las medidas de la Unión Europea van dirigidas a atraer más mujeres al mercado de trabajo y en España **lo más importante es crear puestos de trabajo para estas mujeres.**

Nuestras recetas no deben hacer recaer el peso sobre el empleador, que le impida contratar más mujeres. Los empresarios en general prefieren contratar a hombres pero, la preferencia es débil, es decir, ante escasez de hombres cualificados, se contratan mujeres. **Hay que dejar sólo al empleador lo que no se pueda asumir colectivamente.** Por ejemplo, existe una sobrecarga de responsabilidades familiares que deben resolver los servicios sociales. No hay disponibilidad de tiempo y la sociedad lo tiene que asumir.

En el tema del **absentismo laboral** de las mujeres, el problema no está en las ausencias formales, sino en las informales, que es mucho mayor en las Administraciones Públicas. Es decir, cuanto mayor es la protección del empleo, mayor es el absentismo.

El papel del **trabajo a tiempo parcial** ha sido muy importante en la Unión Europea y, en España, podría ser importante para los períodos críticos, es decir, para aquellos en que las mujeres se retiran del mercado de trabajo y ya no regresan a él. Aquí radican las diferencias entre las tasas de actividad femeninas españolas y las europeas.

El problema de la **segregación ocupacional** es grave en toda la Unión Europea y también en los países con altas tasas de actividad femenina. Es un problema serio y, además, como las mujeres se concentran en unas pocas ocupaciones, los salarios y las condiciones en general son peores.

□ La Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer, dependiente del MTAS, **Rocío de la Hoz**, nos relató la experiencia del **Programa de inserción laboral de mujeres maltratadas** llevado a cabo con la empresa VIP's. Los resultados del programa han constituido una decepción para el Instituto de la Mujer, ya que de las 120 entrevistas realizadas, sólo se han concretado de 12 a 17 contratos. El motivo no se encuentra en la empresa, sino en las propias mujeres que manifestaron que no querían estos puestos de trabajo, bien porque el salario les resultaba insuficiente, bien porque no era compatible con su vida familiar. En definitiva, este trabajo no cubría sus necesidades y preferían el servicio doméstico que les aporta más dinero y más flexibilidad horaria.

Por tanto, el problema reside en que ya no se trata de crear empleos, sino en qué tipo de empleos hay que crear. Las mujeres que se han insertado en el mercado de trabajo han asumido la **doble jornada** con sacrificios personales y/o profesionales. Y no se ha producido un **esfuerzo por parte del resto de la sociedad para aligerar esta sobrecarga.**

En cuanto a la **formación** de las mujeres, la mujer está menos representada en algunas familias ocupacionales y, aunque se ha

incrementado el número de mujeres formadas en carreras técnicas, el acceso al mercado de trabajo no es el mismo que el de sus compañeros varones.

En el tema del **absentismo**, existe una equivalencia entre las ausencias del trabajo de los hombres y las mujeres, con la diferencia de que las mujeres faltan más veces pero en períodos más cortos generalmente para cuidar a alguien, y los hombres, en cambio, faltan menos veces pero en períodos más prolongados y por cuestiones personales.

□ **Ana Isabel Herraiz Plaza**, del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE, hizo hincapié en que el marco de Lisboa era de crecimiento y la situación actual es de estancamiento, lo que hace más difícil alcanzar los objetivos marcados.

No obstante, hay que llevar a cabo **políticas activas de empleo que favorezcan la creación de puestos de trabajo**. Desde esta perspectiva, enumeró varias medidas, entre las cuales figura el aumento de la valoración de la cultura empresarial desde la escuela; la promoción de las políticas de autoempleo, campo bastante seguido por las mujeres; la creación de infraestructuras necesarias de servicios sociales; la realización de campañas sobre incentivos de contratación a mujeres; actuaciones que ayuden a superar las barreras culturales; utilizar la negociación colectiva como instrumento para favorecer la igualdad y no la discriminación, etc.

□ **Dolores Licerias**, Secretaria confederal de empleo de CC.OO., se refirió en primer lugar al **enfoque del problema del paro en España**. Si entendemos que el problema general de desempleo que existe en España se debe a las bajas tasas de ocupación femenina, comprenderemos que para resolver los problemas generales de paro hay que resolver los problemas específicos de las mujeres.

La desigual situación de las mujeres no sólo se deriva de las generaciones. No se pasa con la edad o con el tiempo, sino que hay que llevar a cabo políticas para acelerar el tiempo. La brecha en las tasas de actividad entre hombres y mujeres se abre con la edad y se cierra con las tasas de paro. Es decir, hay un **problema real de discriminación en el acceso**. También se percibe en la segregación ocupacional que existe en las mujeres más jóvenes, y en la brecha salarial que se reduce en los tramos de más edad.

Las mujeres han dedicado mucho tiempo y dinero a la **formación** y han decidido no tener hijos y, a pesar de estas dos cosas, siguen teniendo un problema.

La recomendación de la Comisión Europea al Gobierno español proponiendo la **creación de más servicios de ayuda** facilitaría la incorporación y la permanencia en el mercado de trabajo, además de ser una fuente de empleo. En concreto, se necesita un millón de puestos de trabajo para equiparar los servicios españoles con los de la Unión Europea.

La temporalidad y el trabajo a tiempo parcial son mecanismos de flexibilidad para las empresas y, en España, son tiempos de trabajo concentrado sin regularidad en el tiempo. Es decir, no se trata de contratos en los que se trabaja, por ejemplo, 4 horas todos los días, sino en los que se trabaja un día 8 horas un día y cuatro días no.

El tiempo parcial es segregado, sólo se ofrece en algunos servicios y en estos las empresas prefieren mujeres. En España se prefiere la temporalidad al trabajo parcial, y no coinciden los intereses de los trabajadores y los empresarios ni en el tiempo ni en las actividades. Y, además, el 60% del trabajo parcial es temporal.

Las medidas fiscales (los 100 euros mensuales a las mujeres trabajadoras con hijos de hasta 3 años) no sirven de nada si no existe una red de guarderías públicas, ya que lo que se está propiciando es una subida de los precios de las guarderías privadas al haber más demanda.

También se refirió a la necesidad de contar con unos servicios públicos de empleo más eficaces, fomentar la participación de las mujeres en actividades formativas no consideradas tradicionalmente como femeninas y al convenio de químicas como prototipo de cláusulas de igualdad.

□ **Carmen García Cruz**, Técnica del Departamento confederal de la mujer de la UGT, basó su exposición en el informe que el Gobierno tiene que enviar a la Unión Europea sobre las políticas de empleo que está desarrollando y las perspectivas de crecimiento.

El Gobierno en este informe describe las acciones que está llevando a cabo pero no especifica qué parte del presupuesto ha dedicado a estas acciones, que es mínimo. La Unión Europea debería exigir que los Gobiernos especificaran la parte del presupuesto que dedica a incrementar el empleo, en este caso, el femenino, o a luchar contra las discriminaciones por género, así como **exigir objetivos cuantificados en los planes de empleo.**

Además, aclaró algunas ideas que habían ido surgiendo a lo largo del Seminario:

Respecto al **trabajo a tiempo parcial**, no se puede comparar el trabajo a tiempo parcial de los países del norte de Europa con el de los países del sur en cuanto a protección social, es decir, la protección social de los primeros es mucho mayor que en los segundos.

La segregación ocupacional es mayor en los países del norte de Europa porque la participación femenina en el mercado de trabajo es mucho mayor y se visibiliza más. Esta segregación incide directamente en las discriminaciones salariales, ya que existe una diferencia de 30 puntos entre las retribuciones de los hombres y de las mujeres, que aumenta a 54-56 puntos entre los trabajadores con estudios superiores.

En los temas de **conciliación**, la política de permisos individuales dirigidos a los hombres ha sido mucho más eficaz en otros países del sur, como Italia y Grecia.

Finalmente, hace hincapié en la **demanda sistemática de servicios de atención** a niños y personas dependientes, criticando la política seguida por este Gobierno de **incentivos fiscales**.

□ La Socióloga **Ana Inés López-Accotto** comentó que sin ser conscientes de ello las mujeres jóvenes están siguiendo una **estrategia colectiva generacional**: las mujeres quieren tener una familia pero no la van a tener hasta que no tengan estabilidad en el trabajo. Las mujeres han dedicado un **esfuerzo formativo enorme** y no están obteniendo un resultado, en el sentido de mejorar su situación en el mercado de trabajo.

□ Beatriz **Quintanilla Navarro**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UCM, se refirió a que falta claridad en el **modelo social hacia el que se quiere avanzar**. En este sentido, señaló que la creación de servicios sociales, que es tan necesaria, va a dar trabajo a muchas mujeres pero que, entonces, las mujeres seguirán asumiendo los mismo papeles. Es decir, se **traslada de unas mujeres a otras esta carga**, como está ocurriendo en la actualidad con las abuelas o las mujeres inmigrantes que son las que están realmente facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar. ¿No se trataría más bien de que se **compartan estas tareas** entre hombres y mujeres?

Las mujeres de mayor cualificación acceden a puestos de trabajo peor remunerados que los de los hombres. **Las actividades mixtas**, donde trabajan hombres y mujeres, **implican una subvaloración de ese trabajo**, reduciéndose las retribuciones en los mismos.

La política de bonificaciones llevada a cabo por el Gobierno no está funcionando y los contratos indefinidos se hacen con hombres.

También están las **barreras o los prejuicios culturales**, contra los que hay que luchar en primer lugar.

En la **negociación colectiva** hay que seguir una **estrategia dual**: el tema de género debe empapar todo el contenido del convenio colectivo y no limitarse tan sólo a una cláusula de no discriminación; y hay que aumentar la participación de las mujeres en las mesas de negociación.

□ Finalmente, **Alfonso Prieto Prieto**, Subdirector General de Estudios sobre el Empleo del MTAS, puso de manifiesto que las **especificidades del modelo español**, con cinco millones de mujeres dedicadas a sus labores, requiere una política específica, además de la estrategia europea de empleo.