

Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres

28 bought products

Conversion rate of
0.000008%

ET Pageant network
network 30cm generated
an estimated

\$3.5 million

in the central database in
2008

April 20

A new bot found creating
real looking addresses to do
it, from fields of spam emails
lead to the model, but
anti-spamers quickly caught

June 2000

The FBI 3% has been down
after the UK's data trade
in the mid-1990s but
eventually going to work
with that country

November 20

The first got a
success in 2002
to get the bot
control of Yahoo's
spammer is taken down

December 20

The FBI botnet... a Christmas...
of 400,000... in a month

110
100
90
80
70

Spam emails per user per day



secretaría confederal
de mujer e igualdad

CRISIS, POLÍTICAS PÚBLICAS Y DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Edita:

Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO

Elaborado por:

Joana Agudo i Bataller. Comité Económico y Social de Europa.

Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO.

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.

Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO.

Secretaría Confederal de Política Social de CCOO.

Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO.

Madrid, 1ª edición, noviembre 2013

Diseño y maquetación: Unigráficas GPS

Depósito Legal: M-35831-2013

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
CRISIS, POLÍTICAS Y DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. PERSPECTIVA EUROPEA.....	7
Políticas europeas: dos estrategias y un instrumento de seguimiento	7
Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)	9
El Semestre Europeo de coordinación	11
Dictamen del CESE: “La dimensión de género en la estrategia EE2020”	12
Propuestas del CESE a las iniciativas de la EE2020.....	13
CRISIS, REFORMAS Y DESMANTELAMIENTO DEL ESTADO DEL BIENESTAR	19
Empleadas de hogar.....	25
Pobreza y/o exclusión social de las mujeres	24
EL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA 2008-2013	25
Situación laboral de las mujeres	28
Destrucción de empleo	28
Sectores	29
Tipo de contrato	29
Jornada	30
Maternidad	30
Sector público	31
Ingresos/salarios	31

Mujeres que desempeñan trabajos por cuenta propia	35
Situación profesional	36
Tipo de jornada	37
Situación laboral de mujeres con discapacidad.....	38
Ocupación y discapacidad	39
Tipo de jornada	39
Brecha salarial.....	39
PROPUESTAS SINDICALES PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	40
Mujeres y emigración	40
PROPUESTAS SINDICALES PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	43
Políticas de empleo	43
Propuestas en Seguridad Social y protección social	49
Empleadas del hogar	50
Sistema estatal de Rentas Mínimas Garantizadas.....	50
Propuestas para la Acción sindical: negociación colectiva	51
Clasificación profesional	53
Empleo y contratación.....	54
Formación	55
Movilidad geográfica	55
Retribución	55
Conciliación de la vida personal y laboral	56
CONCLUSIONES	59

INTRODUCCIÓN

Este informe, se sitúa en el marco del programa subvencionado por el Instituto de la Mujer "Elaboración de materiales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" RG 2012, Expediente: 18/2012.

La Unión Europea y España están afrontando la mayor crisis económica y financiera desde la gran depresión de los años 30, agravada por las denominadas políticas de austeridad impuestas a los Estados miembros por las instituciones de la Unión Europea: el BCE, la Comisión y el FMI (conocidos como Troika), así como las medidas políticas, económicas y de finanzas adoptadas por la Comisión y el Consejo que están poniendo en serio peligro el estado de bienestar, aumentando las desigualdades e injusticias sociales y económicas, incluidas las desigualdades de género.

La crisis iniciada en 2008 ha provocado un notable aumento del desempleo a lo largo de los años, en España la tasa de paro ha pasado del 11% en 2008 al 26,6% en 2013¹, con más de seis millones de personas desempleadas y con 1.821.100 hogares dónde todos sus miembros están en paro no percibiendo ningún ingreso en el 35% de los mismos.

La reforma laboral impuesta por el gobierno lejos de crear empleo, tal cual anunciaban tras su aprobación, ha supuesto la destrucción de más de 633.000 puestos de trabajo, con un desplazamiento de la contratación indefinida a la temporal muy elevado para ambos sexos, disminuyendo los salarios y las indemnizaciones por despido, ha roto el equilibrio en la negociación colectiva dando mayor poder a los empresarios a la hora de negociar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

¹ II Trimestre EPA

Estos son los datos que manejamos, neutros, que reflejan la pésima situación en la que están inmersas millones de personas. Pero la realidad aún es más dramática cuando los desglosamos por sexo y observamos la situación de las mujeres, situación que apenas está teniendo eco en los medios de comunicación cuando la crisis está teniendo unas consecuencias particularmente graves en las condiciones laborales y sociales de las mujeres.

Y ello porque ya antes del comienzo de la crisis económica, las mujeres constituían el grupo mayoritario por lo que a los empleos precarios, a tiempo parcial y/o menores salarios se refiere, y esta tendencia se ha visto reforzada con la crisis exponiendo a muchas mujeres a un riesgo creciente de exclusión social.

Esta situación unida a los efectos de las medidas adoptadas por el gobierno para controlar el déficit público, como son los diferentes recortes en prestaciones sociales, la reducción de los presupuestos destinados a las infraestructuras sociales, la educación, el cuidado de menores, la sanidad y la atención a personas dependientes, hacen que esta responsabilidad recaiga en la ciudadanía, habitualmente en las mujeres, lo que las lleva a abandonar su empleo remunerado, o a reducir su jornada de trabajo, para sustituir/asumir aquellos servicios que ya no presta el Estado, o que ya no pueden permitirse, lo que se va a traducir en que las mujeres van a ser las más afectadas a medio y a largo plazo, aunque los efectos sobre el empleo ya está siendo visible.

No se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en las iniciativas actuales de las políticas estatales y comunitarias, cuyo objetivo es salir de la crisis, ni en los efectos que las mismas están repercutiendo de manera muy negativa sobre las mujeres.

CCOO advertía ya desde el inicio de la crisis y con la implantación de la reforma laboral, la necesidad de valorar el impacto que esas medidas estaban teniendo sobre las mujeres. No hubo voluntad política de realizar la previsión y por supuesto tampoco hay voluntad política de combatir la discriminación laboral y social que vienen padeciendo las mujeres, intensificada por la reforma laboral y unas políticas ultraliberales que pretenden acabar con el Estado de Bienestar.

Es sabido por experiencias anteriores que el trabajo ocupado por los hombres se va a recuperar a mayor velocidad una vez la crisis comience a remitir, ya que está mejor valorado y porque lamentablemente sigue arraigada en la sociedad la idea que el desempleo masculino es más grave que el femenino, mientras que los recortes producidos en el sector público van a afectar más a la recuperación del empleo de las mujeres con las graves consecuencias que conlleva.

La crisis no puede ni debe ser la excusa para un retroceso en las políticas de Igualdad de Oportunidades, que implique una mayor discriminación de la mujer, más empobrecimiento femenino presente y de futuro en sus pensiones.

Desde CCOO considera que hay otra manera de gobernar, y que de la crisis no se va a salir manteniendo los índices de desigualdad y discriminación persistentes. Al revés la salida de la crisis pasa por una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en lo laboral pero también en lo social.

CRISIS, POLÍTICAS Y DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. PERSPECTIVA EUROPEA

Políticas europeas: dos estrategias y un instrumento de seguimiento

Dos estrategias enmarcan y están en la base de la política actual europea: *"Europa 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador"*² y la *"Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)"*³. Ambas inciden en la política nacional y en los presupuestos de todos los estados miembros, especialmente en aquellos capítulos y actividades financiadas o co-financiadas por la Unión Europea.

El instrumento de seguimiento es el **Semestre europeo** de coordinación de la política, y debería incluir a nivel nacional las propuestas elaboradas de forma conjunta con los interlocutores sociales, para lograr los objetivos trazados en ellas.

La estrategia Europa 2020: "Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador"

² COM(2010) 2020 final, en adelante denominada "EE2020"

³ COM(2010) 491 final, en adelante denominada "Estrategia para la igualdad"

La EE2020 diseñó una serie de medidas para que, de forma eficaz y unitaria, los Estados miembros pudieran afrontar los desafíos que la crisis plantea y, a la vez, relanzar un modelo de crecimiento que se había definido como más inteligente, sostenible e integrador. Adoptada en 2010, definió la ruta para el crecimiento de la Unión Europea en un contexto económico complicado que ya dejaba entrever las dificultades financieras y políticas que atraviesa actualmente la Unión. La formulación de la EE2020 no tuvo apoyo unánime y recibió diferentes críticas: por su contenido demasiado general, una estructura demasiado compleja y un enfoque excesivamente económico con ausencia de los aspectos sociales.

Las organizaciones sindicales, y la CES en primer lugar, manifestaron importantes críticas, dudas y preocupaciones a la falta de atención prioritaria hacia los aspectos sociales en las propuestas estratégicas y también a la falta de diálogo social en su elaboración. Preocupaba especialmente en el sentido de que, si bien en las consideraciones y declaraciones iniciales se tenían en cuenta importantes aspectos, no se concretaba posteriormente, en los objetivos, propuestas e iniciativas.

La Comisión propone para la UE cinco objetivos cuantificables para 2020 que marcarán la pauta del proceso y se traducirán en objetivos nacionales: el empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, la educación y la lucha contra la pobreza. Para alcanzar estos objetivos propone y diseña siete iniciativas emblemáticas que deben implementarse e integrarse en los planes nacionales de los estados miembros:

1. «Unión por la innovación», con el fin de mejorar las condiciones generales y el acceso a la financiación para investigación e innovación y garantizar que las ideas innovadoras se puedan convertir en productos y servicios que generen crecimiento y empleo.
2. «Juventud en movimiento», para mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.
3. «Una agenda digital para Europa», con el fin de acelerar el despliegue de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas.
4. «Una Europa que utilice eficazmente los recursos», para ayudar a desligar crecimiento económico y utilización de recursos, apoyar el cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono, incrementar el uso de fuentes de energía renovables, modernizar nuestro sector del transporte y promover la eficacia energética.
5. «Una política industrial para la era de la mundialización», para mejorar el entorno empresarial, especialmente para las PYME, y apoyar el desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, capaz de competir a nivel mundial.

6. «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.
7. «Plataforma europea contra la pobreza», para garantizar la cohesión social y territorial de tal forma que los beneficios del crecimiento y del empleo sean ampliamente compartidos y las personas que sufren de pobreza y exclusión social pueden vivir dignamente y tomar parte activa en la sociedad.

La igualdad de género no ha sido tratada de forma específica en ninguna iniciativa emblemática y no ha sido mencionada en los cinco objetivos cuantificables, a excepción de la tasa de empleo, donde se hace una llamada a una mayor participación de las mujeres en el trabajo. Ello plantea una enorme contradicción con los principios enunciados en la parte inicial de la EE2020, donde se afirma que el respeto de la igualdad es uno de los factores esenciales para superar la crisis económica, al mismo nivel que la solidaridad económica, social y territorial, el respeto al medio ambiente y la diversidad cultural.

Diferentes instituciones europeas, organizaciones representantes de la sociedad civil e interlocutores sociales habían ampliamente subrayado la necesidad de que la igualdad de género fuese una prioridad de la nueva estrategia de acción y fuese considerada como un factor clave para la competitividad y el crecimiento. Según el Parlamento Europeo (PE), debía integrarse en el texto la participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo y en la formación profesional, así como un programa que tuviera como objetivo eliminar la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres.

El Comité Económico y Social Europeo destacó en su Dictamen que la correcta aplicación de la EE2020 debe ir acorde con la Estrategia para la igualdad, para responder de forma eficaz a los desafíos de la crisis, ya que ambas estrategias se refuerzan mutuamente, y comparte por eso la opinión del PE que se ha manifestado en este sentido.

También el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), adoptado por el Consejo en marzo 2011⁴, señala el estrecho vínculo entre ambas estrategias y hace un llamamiento para una aplicación combinada de instrumentos que permitan salir de la crisis.

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

En paralelo a la EE2020, esta estrategia para la igualdad establece el programa de trabajo de la Comisión y constituye hasta hoy el intento más importante de definir un conjunto de objetivos estratégicos e indicadores sobre género a nivel europeo. Recordemos que desde 1996 la UE introdujo un doble enfoque para la igualdad de género: por una

⁴DOC 155 de 25.5.2011, pp.10-13

parte implementando medidas específicas para superar las discriminaciones existentes que afectan a las mujeres y, por otra, a través de la integración de la dimensión de género (*gender mainstreaming*) en las decisiones políticas.

Adoptada en 2010, la Estrategia para la igualdad declara un estrecho vínculo con la EE2020, en todos los aspectos e iniciativas emblemáticas, especialmente cuando se trata de diseñar y aplicar las medidas nacionales oportunas, mediante asistencia técnica, la utilización de los Fondos Estructurales o los principales instrumentos de financiación, como el Séptimo Programa Marco de Investigación. En el contexto de las líneas directrices para el empleo y la evaluación de las políticas nacionales, la Comisión se compromete a hacer un atento seguimiento para reducir las desigualdades y favorecer la inclusión social de las mujeres.

La Estrategia para la igualdad detalla acciones con arreglo a cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer, además de un capítulo de cuestiones transversales:

a) Igual independencia económica; b) Salario igual a trabajo igual o trabajo de igual valor; c) Igualdad en la toma de decisiones; d) Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e) Igualdad en la acción exterior; f) Cuestiones horizontales (roles en función del sexo, legislación, gobernanza y herramientas de la igualdad)⁵.

Para ser coherente con ambas estrategias, teniendo en cuenta las distintas situaciones concretas en países, regiones y sectores, hay que tomar medidas que permitan mejorar la situación en el entorno social y apoyar aquellas que aumenten la participación de las mujeres de forma cuantitativa y cualitativa en los diferentes ámbitos que define la EE2020: innovación, investigación, educación y formación profesional, sociedad digital, clima y economía verde, energía, movilidad, competitividad, empleo, cualificaciones, exclusión social y pobreza.

La CES a nivel europeo, apoya el principio de la integración y por ello hace una llamada a superar el hecho de que la dimensión de género no haya sido tratada de forma específica en ninguna de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020. Sin embargo el nivel adecuado para resolver esta contradicción comunitaria es actualmente el territorial, nacional, regional y local. No se puede dar la batalla por perdida a la hora de exigir que la utilización de recursos comunitarios se haga integrando la dimensión de género. Por ello, y así lo señala también en su dictamen el CESE, es imprescindible que esta integración de la dimensión de género se haga de forma sistemática en los Planes Nacionales de Reformas (PNR) y en el semestre europeo, sobre todo cuando la situación económica europea requiere una mayor eficacia en la aplicación de las políticas y una mayor eficiencia en la utilización de los recursos, reconociendo el impacto negativo de la desigualdad de género en el crecimiento económico en nuestros países.

De hecho, también la Comisión europea ha hecho una serie de recomendaciones específicas por país en las que insta a los Estados miembros a que corrijan los presupuestos de los Planes Nacionales de Reforma de manera que las medidas políticas tengan en cuenta el principio de la igualdad de género. Para que estas recomendaciones surtan efecto es importante que las reuniones ministeriales de revisión y

⁵ Más información: "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015". Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

seguimiento garanticen su aplicación y continuidad y den visibilidad a los progresos en política de igualdad. Los instrumentos de la UE como el mercado único, las ayudas financieras y los instrumentos de política exterior deben movilizarse plenamente para hacer frente a los problemas y alcanzar los objetivos de la EE2020.

Para conseguir la participación social es imprescindible la participación de los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales en la planificación, seguimiento y evaluación de los PNR. Pero también en los comités de seguimiento de los fondos estructurales, fondos de cohesión, fondo social europeo y fondo europeo de desarrollo territorial, verdaderos impulsores de las iniciativas y acciones para conseguir los objetivos marcados en las diferentes estrategias.

El Semestre Europeo de coordinación

Es el nuevo instrumento acordado por los Estados miembros y la Comisión Europea para coordinar y sincronizar la evaluación de las políticas económicas y estructurales así como permitir un control y supervisar la implementación de la EE2020. Por su importancia, es interesante analizarlo en detalle.

Cada año, la Comisión Europea analiza pormenorizadamente los programas de reformas económicas y estructurales de los Estados miembros y les ofrece sus recomendaciones para los 12-18 meses siguientes. El Semestre Europeo se inicia cuando la Comisión adopta su Encuesta Anual sobre el Crecimiento, normalmente a finales de año, que establece las prioridades de la UE para el año siguiente con el fin de impulsar el crecimiento y la creación de empleo.

En marzo, los Jefes de Estado y de Gobierno de la UE presentan las orientaciones de la UE para las políticas nacionales, basadas en la Encuesta Anual sobre el Crecimiento y, partiendo de esta, en la reunión de primavera del Consejo Europeo se analizan: la situación macroeconómica general, los avances en la consecución de los cinco objetivos para toda la UE, los avances en las iniciativas emblemáticas. El Consejo Europeo ofrece orientaciones sobre los aspectos presupuestarios y macroeconómicos y sobre las cuestiones relacionadas con la reforma estructural y el crecimiento, y da consejos sobre las conexiones entre todos ellos. En abril, los Estados miembros presentan sus planes para conseguir unas finanzas públicas saneadas (Programas de Estabilidad o Convergencia), así como las reformas y medidas para alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en áreas como el empleo, la investigación, la innovación, la energía o la integración social (Programas Nacionales de Reforma). En mayo/junio, la Comisión evalúa esos programas y presenta, en su caso, recomendaciones dirigidas a cada país. El Consejo debate estas recomendaciones y el Consejo Europeo las aprueba seguidamente. De este modo los Estados miembros disponen de estas orientaciones antes de dar los últimos toques a sus proyectos de presupuesto para el año siguiente. Por último, a finales de junio o principios de julio, el Consejo adopta oficialmente las recomendaciones para cada país. Si los Estados miembros ignoran las recomendaciones y no toman medidas en el plazo establecido, pueden recibir advertencias. En caso de desequilibrios macroeconómicos y presupuestarios excesivos, también se puede recurrir a incentivos y sanciones.

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), recomienda incluir la perspectiva de igualdad de género y la promoción de políticas de igualdad en el desarrollo y ejecución de los programas nacionales de reforma. También invita a la Comisión y el Consejo a que apliquen la perspectiva de género en la Encuesta Anual sobre el Crecimiento, las conclusiones y las recomendaciones nacionales específicas por país (REP).

Como vemos, existen los instrumentos políticos para poder implementar ambas estrategias, al menos sobre el papel. Las reuniones ministeriales sobre cuestiones específicas son cruciales para la revisión inter pares y el seguimiento de los progresos en la consecución de los objetivos principales de la UE y para el avance de las iniciativas emblemáticas de Europa 2020. Para aplicar las políticas requeridas y garantizar un amplio respaldo, se mantiene una estrecha cooperación con el Parlamento Europeo y otros órganos consultivos de la UE (Comité de las Regiones y Comité Económico y Social Europeo) y se persigue la participación activa de los parlamentos nacionales, los interlocutores sociales, las regiones y otras partes interesadas. Este último subrayado consta en los documentos de la Comisión, pero luego tiene una muy diferente lectura a nivel nacional. En las reuniones de seguimiento a nivel europeo se habla de diferentes culturas, en realidad con ello quiere decirse diferentes niveles de desarrollo del diálogo social y distintos conceptos de democracia participativa poco desarrollada en algunos estados miembros. Es preocupante constatar una evidente e importante involución en países de más larga trayectoria democrática y participativa.

Dictamen del CESE: "La dimensión de género en la estrategia EE2020"

El Comité Económico y Social Europeo (CESE), en su Dictamen "La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020" apoya el principio de que la Estrategia «Europa 2020 - Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» y la «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres deben reforzarse mutuamente. Para ello, es imprescindible la integración de la dimensión de género (gender mainstreaming) y medidas específicas en los objetivos, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas desarrolladas en el ámbito de la EE2020 para responder de forma eficaz a los desafíos de la crisis, ya que ambas estrategias se refuerzan mutuamente, y comparte la opinión del Parlamento Europeo que se ha manifestado en este sentido.

El Dictamen destaca el valor del compromiso y de la participación de los interlocutores sociales, a nivel europeo, nacional, territorial y sectorial, y en todas las fases de la implementación de las distintas políticas, para garantizar la evolución necesaria de la igualdad de género en todos los países de la Unión Europea. El diálogo social y los acuerdos de la negociación colectiva son instrumentos fundamentales para complementar con la dimensión de género los planes nacionales de reforma. El marco de acciones sobre igualdad de género de los interlocutores sociales europeos es un ejemplo importante en este aspecto que debería estar reflejado en la EE2020.

El Dictamen parte de las cinco áreas prioritarias de la Estrategia por la Igualdad entre hombres y mujeres y ha buscado las pistas de trabajo que la EE2020 explicita en su contenido y que deberían integrar la dimensión de género. En el Dictamen se hace referencia a aquello que se dice en la agenda de: nuevas cualificaciones y empleo, en la iniciativa de juventud en movimiento, en la plataforma europea contra la pobreza, en la agenda digital para Europa, en la Unión para la Innovación, en la Iniciativa para que Europa utilice eficazmente los recursos y en la Política industrial para la era de la mundialización. En cada una de estas siete iniciativas se establece una relación con las prioridades de la estrategia por la Igualdad que permiten presentar recomendaciones y propuestas para ser integradas a partir del semestre europeo y los programas nacionales de reforma.

El CESE subraya la importancia de la integración de la dimensión de género en la implementación de cada una de las siete iniciativas emblemáticas. Para ello será necesario conocer la situación específica y distinta de hombres y mujeres con respecto a: el mercado laboral y la formación a lo largo de la vida; el acceso a todos los niveles de la educación y el empleo; la pobreza y los riesgos de exclusión; la accesibilidad y utilización de las nuevas tecnologías del sector digital; la participación a todos los niveles en la formación, investigación y producción, especialmente en los nuevos sectores emergentes. El CESE recomienda que se preste especial atención a la educación de las mujeres en el ámbito digital, pues su presencia en las profesiones de la informática productiva es demasiado limitada. Asimismo, considera imprescindible que la Comisión y los Estados miembros utilicen los indicadores de género existentes y establezcan nuevos indicadores en los ámbitos donde no existen para poder evaluar de forma adecuada, a todos los niveles territoriales, el avance en los objetivos de ambas estrategias. Su no utilización conlleva que el semestre europeo carezca de los instrumentos necesarios para combatir la desigualdad teniendo en cuenta los distintos puntos de partida en función de la distinta realidad de género entre países, sectores y ámbitos.

Propuestas del CESE a las iniciativas de la EE2020

Con respecto a la Iniciativa **"Juventud en movimiento"**. El CESE considera que, teniendo en cuenta la grave situación del desempleo juvenil y del abandono escolar en la mayoría de los Estados miembros, con distinta situación de hombres y mujeres jóvenes, es muy necesaria una integración más estrecha de la dimensión de género en el desarrollo de las políticas de juventud.

Para el CESE la tasa de paro de los jóvenes es uno de los elementos de mayor preocupación en Europa. Actualmente se eleva al 20 %. Y la tasa de las mujeres jóvenes en paro, especialmente entre aquellas que tienen una baja cualificación, es más elevada.

El impacto de la maternidad o paternidad en el mercado de trabajo es muy diferente. Solo trabaja un 64,7 % de las mujeres con niños menores de 12 años, frente a un 89,7 % de los hombres. Estos datos y diferencias aumentan en caso de que se incremente el número de hijos. La falta de

estructuras de educación preescolar y el desequilibrio en el reparto de las tareas familiares son un problema para conciliar la vida profesional y el tiempo personal, representando serios obstáculos para la promoción profesional de las mujeres.

Los objetivos adoptados por el Consejo de Barcelona en 2002 en materia de disponibilidad de estructuras de educación preescolar han sido cumplidos por pocos Estados, y la situación actual, con recortes en estos servicios públicos, corre el riesgo de agravar la situación.

Otro dato alarmante es la tasa de mujeres jóvenes que ni están estudiando, ni trabajan o tampoco siguen un aprendizaje («NiNi»). Según Eurostat, esta situación afecta al 20 % de las mujeres, frente al 13 % de los hombres. Reducir la tasa de abandono escolar es uno de los objetivos inscritos en la EE2020 que retoma esta iniciativa.

El CESE considera que para implementar esta iniciativa emblemática es necesario tener en cuenta la situación actual de las mujeres jóvenes vulnerables a diferentes niveles, además de los ya citados anteriormente: baja formación de base, menor acceso a la formación profesional que la nueva sociedad del conocimiento exige, insuficiente validación de competencias y falta de orientación profesional y problemas financieros específicos a la hora de crear una empresa o una actividad propia. Todo ello exige medidas dirigidas especialmente a las jóvenes.

Con respecto a la **“Iniciativa de la Agenda de nuevas cualificaciones y empleo”** el CESE insta a que los Estados miembros tengan en cuenta las recomendaciones específicas de la Comisión y tomen medidas para mejorar la cantidad y calidad del empleo de las mujeres en todos los países. Para ello es necesario aumentar el acceso y calidad de los servicios públicos para la infancia y para las personas mayores que sean asequibles, eliminar la brecha salarial e implementar medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral (facilitar la posibilidad de los permisos por paternidad y los permisos retribuidos).

Reitera que la EE2020 debe potenciar y apoyar, en colaboración con los interlocutores sociales, los acuerdos y medidas específicas y eficaces que garanticen en el lugar de trabajo la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y aquellas que acaban de tener hijos. El CESE apoyó la propuesta de la Comisión de tomar medidas para una duración adecuada del permiso por maternidad de dieciocho semanas como mínimo. En Europa, más del 70 % de los trabajadores con bajos salarios son mujeres.

En la mayor parte de los Estados miembros, el 17 % de las mujeres está siendo golpeado por la pobreza, conjuntamente con la cifra, también preocupante, del 15 % de los hombres. La pobreza y la marginación social van de la mano con la exclusión del mercado laboral. Por ello, las interrupciones de periodos laborales y los empleos precarios, tan frecuentes entre las mujeres, especialmente entre aquellas que tienen poca cualificación, tienen un efecto negativo inmediato y también a medio y largo plazo.

Con respecto a la **“Plataforma europea contra la pobreza”** la Iniciativa propone: diseñar y aplicar programas de promoción de la innovación social para los más vulnerables, en particular facilitando una educación

innovadora, formación y oportunidades de empleo para las comunidades más desasistidas, luchar contra la discriminación (por ejemplo, de las personas con discapacidad) y desarrollar una nueva agenda para la integración de los inmigrantes con el fin de que puedan explotar plenamente su potencial. También propone evaluar la adecuación y viabilidad de los sistemas de protección social y de pensiones y estudiar los medios de garantizar un mejor acceso a los sistemas sanitarios. El CESE emite ciertas reservas en cuanto al concepto de innovación social, cuyas experimentaciones son, por naturaleza, fragmentarias y se asienta tanto en el principio legislativo de subsidiariedad como en una noción sociológica como la «equidad». Una respuesta local a una necesidad manifestada por un pequeño grupo puede ser útil, pero no podría sustituir a la igualdad y la justicia que procuran los grandes regímenes de protección social colectiva⁶.

Si bien de forma diferente por países, regiones y sectores, la crisis ha afectado la vida de las personas y ha acentuado algunos problemas de convivencia y salud, el CESE considera que es necesaria una atención especial para implementar medidas que ayuden a paliar los efectos negativos (estrés, violencia, acoso en el ámbito laboral y familiar⁷). Para ello es fundamental la implicación conjunta para fomentar la igualdad de género en la sociedad, suprimir las desigualdades estructurales y cambiar los roles y estereotipos de género. El CESE considera que el avance de las mujeres en la toma de decisiones debe ser una prioridad especialmente en aquellos sectores y empresas considerados estratégicos y de futuro en la EE2020.

El CESE, en su dictamen denuncia con preocupación los recortes en servicios sociales y protección a los sectores más desfavorecidos y en riesgo de exclusión social y pobreza. Para ello propone que las medidas que se han de implementar en el marco de la EE2020 combatan específicamente la creciente feminización de la pobreza y tengan como objetivo la integración de las mujeres con, a corto plazo, incentivos para la inserción en el mercado de trabajo, y, a largo plazo, el acceso a la formación de base y las nuevas competencias, el uso de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, conciliando vida profesional y vida familiar. El CESE estima que, después de 60 años de construcción europea, no es admisible permitir que la diferencia permanente del salario entre hombres y mujeres sirva de variable de ajuste ni dejar que se asiente la precarización de las asalariadas. Asimismo, considera que los Estados miembros deberían incluir urgentemente en sus PNR las medidas que ofrecen a las mujeres trabajo estable, con salarios y pensiones dignos.

En su iniciativa **“Una agenda digital para Europa”** la Comisión explica que su fin es promover el acceso a las tecnologías de la información y específicamente a internet y su utilización por todos los ciudadanos europeos, especialmente mediante programas que incrementen la alfabetización digital y la accesibilidad. Para ello, los Estados miembros deberán elaborar estrategias para un internet de alta velocidad y centrar la financiación pública, incluida a través de los Fondos Estructurales, en ámbitos no cubiertos totalmente por las inversiones privadas, y promover el despliegue y el uso de servicios en línea modernas (por ejemplo: administración electrónica, salud en línea, hogar inteligente, cualificaciones digitales, seguridad⁸).

⁶ DOC 143 de 22.5.2012, PP. 88-93

⁷ DOC 351 de 15.11.2012, PP. 21-26

⁸ DOC 318 de 29.10.2011, pp. 9-18

El CESE manifiesta su preocupación por la falta de estadísticas desglosadas por sexo ya que ello no permite conocer la situación de la mujer en los sectores profesionales vinculados a las nuevas tecnologías ni sus niveles de utilización. Sería importante que se realizaran los estudios pertinentes para determinar cuál es su situación, también como usuarias de servicios, para poder dirigir de una forma más específica la información y la formación que la EE2020 propone.

La Iniciativa **“Unión por la innovación”** tiene como finalidad promover y reforzar los vínculos entre educación, empresa, investigación e innovación y promover el espíritu emprendedor. Los Estados miembros deberán reformar sus sistemas nacionales y regionales de I+D para estimular la excelencia y una especialización inteligente, dar prioridad a los gastos en conocimiento, reforzar la cooperación entre universidad, investigación y empresa, contar con un número suficiente de licenciados en ciencias matemáticas e ingeniería y centrar el currículo en el fomento de la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor. Las mujeres pueden y deben jugar un papel esencial en este proceso. En 2010, alrededor de un 60 % de los diplomas universitarios eran obtenidos por mujeres y, sin embargo, ello no se refleja en los puestos que ocupan en el mercado de trabajo. Por otra parte, las mujeres crean actualmente una empresa de cada tres, representan el 13,7 % de los consejos de administración de las grandes empresas que cotizan en bolsa, y solo el 3 % ostenta la presidencia.

En la mayor parte de países subsiste la segregación horizontal de género según las especialidades de formación: ciencias, ingeniería, matemáticas, tecnologías. Estos estudios son además un ámbito privilegiado para la cooperación entre los responsables del mundo económico y de la investigación especialmente en los másteres y en los doctorados, donde las mujeres tienen un menor acceso. Por ello, el CESE considera imprescindible tomar medidas que eliminen esos obstáculos.

Las mujeres están todavía subrepresentadas en las esferas de decisión del mundo científico, así como en las de la empresa y los servicios. Encontramos solo un 18 % de mujeres en los más altos puestos en la universidad. Las posibilidades de empleo y la adjudicación de fondos para investigación deben asegurar el progreso de las mujeres en este campo y servir para aumentar el potencial de desarrollo sostenible de la sociedad europea.

La Iniciativa **“Una Europa que utilice eficazmente los recursos”** plantea adoptar y aplicar una versión revisada del Plan de Acción para la Eficiencia Energética y promover un programa importante de uso eficaz de los recursos, apoyo a las PYME y a las familias, haciendo uso de los Fondos Estructurales y de otro tipo para aprovechar la nueva financiación a través de sistemas ya existentes y exitosos de modelos de inversión innovadores, lo que promoverá cambios en los patrones de consumo y producción.

La energía y el medio ambiente no son temas neutros: el uso energético, el acceso al agua potable, el reciclaje, las fuentes de calor para calentar y alimentar los hogares, el respeto por el medio ambiente y su conservación, son ejemplos, entre otros, que demuestran que en estos campos, las mujeres juegan un papel esencial. Son impensables cambios en los patrones de consumo sin diseñar medidas específicas que

partan de un conocimiento concreto de la realidad y se dirijan de forma diferenciada a públicos distintos y, de forma principal, a las mujeres.

Así lo ha reconocido también el Consejo EPSCO en sus conclusiones de junio de 2012, destacando el papel esencial desempeñado por las mujeres en el desarrollo sostenible. El CESE comparte estas conclusiones del Consejo cuando afirma que las mujeres pueden tener una influencia clave en la toma de decisiones que afectan al medio ambiente, en particular en el marco de la política en materia de cambio climático. Esto es una nueva oportunidad para las mujeres, que pueden desempeñar un papel clave y mejorar su situación personal y económica de forma vinculada a la nueva y emergente economía verde, sector vital para el desarrollo y la creación de empleo.

A nivel empresarial, la discriminación vertical en este sector sigue siendo alta. Aunque el 33% de puestos ejecutivos son ocupados hoy por mujeres, frente al 31% en 2001, la mayor parte de ellos está en los sectores de servicios y comercio, y mucho menos en industrias manufactureras, construcción o energía. Hay muy poca investigación y pocos datos que permitan conocer la realidad de género y las medidas necesarias para incrementar el porcentaje de mujeres en este desarrollo sostenible. El CESE considera importante invertir, pero también orientar para superar los estereotipos, dar soluciones y promover acciones en términos de acción positiva, puesto que es un sector en crecimiento y, si la situación de partida es discriminatoria, existe el riesgo de aumentar socialmente las diferencias y la brecha social.

Una de las prioridades de la Estrategia para la igualdad es la acción en las relaciones exteriores de la UE. Por una parte los programas de cooperación con las regiones objeto de las políticas europeas de vecindad, especialmente la región Euromed, y, por otra, la intervención de la UE en los foros mundiales. Debe prestarse particular atención a las mujeres inmigrantes de terceros países, las migrantes de la UE y las mujeres procedentes de los países vecinos. Es preocupante el fracaso que en materia de desarrollo sostenible y derechos de las mujeres ha supuesto Río+20. Temas críticos, como el vínculo entre salud y derechos sexuales y reproductivos, derechos de las mujeres a la propiedad y herencia de tierras, el cambio climático y empleos verdes, no han avanzado en absoluto.

La última Iniciativa emblemática de la EE2020 "Una política industrial para la era de la mundialización" tiene un papel fundamental a la hora de implementar los aspectos de la integración de la dimensión de género en la Estrategia para la igualdad: la transparencia de las retribuciones, las iniciativas en favor de la igualdad salarial, medidas para animar a las mujeres a incorporarse a profesiones no tradicionales, son algunas de las acciones clave que la Estrategia propone y que son apropiadas en sinergia con esta iniciativa.

En Europa, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se eleva de media a un 17%, con una variación del 5% al 31% entre Estados. Hay diferentes factores interconectados que provocan esta situación: menor valor del trabajo en sectores feminizados, una fuerte segregación profesional, interrupción de carrera por diferentes razones..., con la situación de crisis esta situación se está agravando.

La brecha en la tasa de empleo y en los salarios ha disminuido en algunos casos, pero, desgraciadamente, esto no ha sido por un avance del empleo y el salario de las mujeres, sino por la contracción de la demanda en sectores donde predomina el trabajo masculino (construcción, manufacturas, financiero), como efecto directo de la crisis.

El CESE considera necesarias medidas de relanzamiento para el crecimiento de estos sectores en dificultad y, de forma paralela, medidas para combatir la segregación profesional, especialmente para mejorar la participación de las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Y, por otra parte, medidas para mejorar el reconocimiento de los sectores altamente feminizados, por ejemplo el trabajo doméstico, los servicios de salud y el cuidado a las personas.



CRISIS, REFORMAS Y DESMANTELAMIENTO DEL ESTADO DEL BIENESTAR

Las consecuencias sociales generadas por las políticas con que se está queriendo hacer frente a la crisis económica y, más concretamente, aquellas que a partir de 2010 se han consolidado en forma de "políticas de austeridad", están profundizando en la situación de desigualdad que aqueja a nuestra sociedad en su conjunto, y muy significativamente, a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que había sido objeto de una sensible mejora a partir de la universalización de determinados derechos, como la salud, la educación y las pensiones, así como en virtud de legislaciones específicas y de nuevas orientaciones de políticas convencionales.

La normativa existente en materia de igualdad en el derecho español se ocupa de la eliminación de las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito del trabajo. En este contexto cabe citar la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 30/2003 exige que el procedimiento de elaboración de proyectos de ley y reglamentos vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos. El artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007 declara que *"los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género"*. El protocolo oficial es apostar por políticas aparentemente neutras y con impacto de género "nulo"⁹

Entre estas normas aparentemente neutras cabe destacar la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ella se amplía el período de prueba de tres a doce meses, se modifica el contrato a tiempo parcial, se abarata el despido y se facilita el des-cuelgue de los convenios colectivos (muchos de los cuales introducían mejoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral). La presencia de mujeres en la jornada a tiempo parcial es mayoritaria y, por ello, medidas como el contrato indefinido con periodo de prueba de un año, la regulación de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada afectan a su empleabilidad. A ello hay que unir la eliminación de la bonificación empresarial por maternidad.

En el caso de las personas que tengan a su cuidado a menores de ocho años o a personas con discapacidad, *"tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria"*; es decir se obliga a reducir la jornada de forma diaria. Esta modificación intenta que la reducción de jornada, de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad, sólo se pueda disfrutar aplicándola de forma rígida, y ello independientemente de las necesidades concretas de conciliación que tenga cada trabajador y trabajadora.

En lo que se refiere al permiso de lactancia y de la reducción de jornada, le corresponde al trabajador la concreción horaria y la determinación del período de disfrute, pero ahora se añade que *"los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas"*, y esos mismos convenios colectivos también podrán establecer un plazo de preaviso, del trabajador a la empresa, superior a los 15 días que establece el propio artículo 37.

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público contemplaba, entre otras medidas, la aplicación de la tasa de reposición del 10 por 100 en las ofertas de empleo público durante 2011, 2012 y 2013. La Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, modificó este Real Decreto estableciendo que, a lo largo de dicho año, no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, exceptuándose de la citada limitación una serie de sectores y administraciones que la propia ley, en su artículo 23, contempla.

Esta medida supone una merma de oportunidades de empleo de las mujeres, ya que el empleo público, por sus condiciones de acceso más

⁹ En todos los Reales Decretos aprobados por el Gobierno durante el año 2012 se consiguió un impacto de género nulo.

objetivas y menos discriminatorias que las que se verifican en el sector privado, suponen un elevado porcentaje del empleo femenino.

A ello hay que añadir que el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada* que facilita el despido de empleadas y empleados públicos pudiendo realizarse expedientes de regulación de empleo en las administraciones públicas y las empresas públicas que de éstas dependen.

Los recortes en los servicios públicos están generando una pérdida de empleo en sectores claramente feminizados como enseñanza, sanidad, administración local además de determinados servicios que el Estado ha dejado de prestar y que vuelven a ser realizados por mujeres; tal es el caso de las tareas de atención y cuidados de personas dependientes, tareas que son asumidas por las mujeres bien dentro del ámbito familiar (madres, compañeras...), bien porque la familia pueda asumir la contratación de una persona para que la realice, normalmente una mujer. La asunción de los cuidados por el entorno familiar implica que, las personas que los asumen (mujeres en su mayoría), o bien dejan el empleo o bien solicitan una reducción de jornada con la consiguiente reducción salarial. Un elemento importante para la participación en el mercado laboral es la formación a lo largo de la vida. A este respecto, en España el porcentaje de mujeres que no han podido participar en ninguna actividad formativa o educativa en el último año (40%) debido a las responsabilidades familiares, indica la necesidad de reforzar las medidas de compatibilización entre la formación y el cuidado de dependientes.

Según la Encuesta de Población Activa el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años, propios o de la pareja, son mujeres, y el 53,3% de estas mujeres alegan como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de niños. El 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) son mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%).

La asunción de cuidados, también supone la dificultad para las personas que la asumen, de participar en acciones formativas, situación que limita en muchos casos la posibilidad de promocionar en el empleo.

Es preocupante que sea precisamente el sector de actividades sanitarias y servicios sociales el único en el que hay más pérdida de empleos entre las mujeres (6,1%) que entre los hombres (2,9%). La reforma de las administraciones locales se convierte en un riesgo de desatenciones sociales y del abandono de iniciativas encaminadas a cubrir vacíos tan importantes como el de la atención a dependientes; asistencia de día a mayores; servicios educativos municipales de todo tipo; asistencia a mujeres víctimas de violencia de género; ayuda a domicilio y prestaciones de apoyo a la familia; prevención e inserción social; oficinas de información a los consumidores; orientación laboral y formación para el empleo; promoción económica; cultura; programas de infancia, de juventud, de la mujer, de tercera edad; inmigración.

Si a los ayuntamientos se les restringen los medios y la autonomía necesaria para mantener y ampliar sus vías de apoyo a personas dependientes y a quienes sufren maltrato, se estarán perdiendo dos importantes batallas en el estado de bienestar.

El sector educativo, altamente feminizado en los primeros tramos educativos es donde las políticas de austeridad y recorte están siendo especialmente perjudiciales. En materia de empleo, los Presupuestos Generales del Estado del año 2012 eliminaron la cofinanciación del Plan Educa3, destinado a la educación infantil en el tramo de 0 a 3 años. La eliminación de esta partida supuso paralizar el incremento del empleo destinado al mismo.

La falta de oferta de empleo, el aumento de horas lectivas, la no cobertura de bajas, ..., han tenido como efecto una gran pérdida de personal en los centros educativos. Así, en tan solo un año se han perdido en el sector educativo (tanto público como privado) más de 39.000 empleos de los cuales el 70,25% correspondía a mujeres.

A esto se suma que la reforma educativa supone acabar con la igualdad de oportunidades en el modelo educativo, imponiendo un sistema que supone la supresión de la educación en valores, de la educación en igualdad de sexos y en el respeto a la diversidad sexual y de género.

En cuanto a la Enseñanza Superior, si bien es una etapa educativa no obligatoria, supone un derecho de todo ciudadano. En tan solo un año, entre enero de 2012 y enero de 2013, los recortes en las universidades públicas se han llevado por delante 5.976 empleos¹⁰, mientras que el alumnado aumenta un 1,6%. Alumnado que también ha visto frenado su acceso a la universidad tanto por el incremento de las tasas universitarias, como por la entrada en vigor del RD 609/2013 de Becas y Ayudas al Estudio que limita el acceso al estudio a aquellos que carecen de rentas suficientes para pagar las tasas universitarias.

Un envejecimiento socialmente activo y de calidad supone un envejecimiento autónomo, en una situación económica y social digna y libre de pobreza. Pues bien, la población mayor continúa manteniendo unas tasas insostenibles de pobreza en España.

La pensión mínima está ligeramente por debajo del SMI, la pensión media, cuya cuantía anual en 2013 es de 13.576 €, se sitúa prácticamente en la mitad del salario medio, que asciende a 22.990 €, e incluso, por debajo del salario mediano cuya cuantía es de 19.303€, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2011.

En lo que se refiere a la capacidad adquisitiva de las pensiones, hay que señalar que después de dos años de congelación, en los que el IPC ha experimentado una evolución al alza del 3,1 en 2011 y del 2,4 en 2012, y de la implementación de medidas que repercuten en una constante subida de precios e impuestos (las medicinas se han visto incrementadas en un 20,7 por ciento, la electricidad y calefacción un 10,8 por ciento, etc.), se está verificando un impacto acumulado en la capacidad económica de los y las pensionistas.

Así se observa que del total de pensiones vigentes a 1 de mayo de 2013, que ascendían a 9.037.597, las más numerosas eran las que se situa-

¹⁰ Datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

ban en el tramo de entre los 600,01 y los 645,29 euros mensuales, que se correspondía con 1.237.796 pensiones, a las que seguían aquellas cuya cuantía se movía entre los 550,01 y los 600,00 euros, en los que se materializaban un total de 1.113.395 pensiones.

Un total de 3.378.000 pensiones tienen una cuantía igual o inferior a 600 euros al mes, de las que algo más de 2.338.000 son percibidas por mujeres.

En el caso de las pensiones de jubilación, que suman un total de 5.430.316 prestaciones, 1.967.538 son percibidas por mujeres y 3.462.778 por varones. El grueso de las prestaciones se sitúa en el tramo de entre 700,01 y 800,00 euros para los varones, lo que supone un total de 508.286 pensiones de esta cuantía, en tanto que entre las mujeres la pensión de jubilación más numerosa, percibida por 505.194 pensionistas, se establece en el tramo de entre 550,01 a 600,00 euros. De 1.840.061 de personas que perciben una pensión de jubilación igual o inferior a 600 euros mensuales, 1.227.981 son mujeres.

Ante esta situación, hay que ser conscientes que el paro entre las personas mayores es muy acusado, como lo es el paro de larga duración en este colectivo. El 52,3 por ciento de los varones parados entre 50 y 64 años lleva en esta situación más de un año, y el 57,8 por ciento de las mujeres paradas de esa franja de edad, según datos de la EPA. Gran parte de esos trabajadores y trabajadoras constituyen la siguiente oleada de entrada al sistema de pensiones, y tendrán dificultades para hacerlo en condiciones de suficiencia económica.

Empleadas de hogar

El empleo doméstico, mayoritariamente femenino, ha sido una ocupación tradicionalmente discriminada en sus condiciones de empleo y en su protección social. Su legislación específica regulaba derechos inferiores al del resto de los trabajadores.

En enero del 2012, entro en vigor una nueva regulación en materia de Seguridad Social, que eliminaba la anomalía, para los trabajadores por cuenta ajena, de ser la propia trabajadora la obligada a darse de alta y cotizar por su actividad en la Seguridad Social, cuando el contrato no alcanzaba las 20 horas semanales. La aplicación de la nueva normativa, aumento la afiliación en año y medio, en más de 130.000 trabajadoras.

La evolución de los datos de afiliación, en los últimos dos años, evidencian la eficacia de responsabilizar al empleador, en todas las relaciones laborales, de la afiliación y la cotización a la Seguridad Social, para limitar el empleo sumergido en este colectivo.

Sin embargo esta regulación fue modificada por el Gobierno Popular, posibilitando que en los contratos inferiores a 60 horas mensuales, las trabajadoras se den de alta y coticen directamente a la Seguridad Social.

Esta vuelta atrás en la normativa, que entro en vigor el 1 de abril de 2013, se ha plasmado en una pérdida de afiliación, rompiendo la tendencia de afloramiento de empleos, iniciada con la obligatoriedad de ser el empleador el único responsable de la afiliación y la cotización

a la Seguridad Social, en un sector, en el que la discrepancia entre la afiliación y los datos de la EPA, sugería la existencia de un volumen importante de empleo sumergido.

Pobreza y/o exclusión social de las mujeres

La población en riesgo de pobreza y/o exclusión social que, utilizando los criterios de valoración "AROPE" establecidos por la Unión Europea, alcanzaba antes de la crisis a casi una de cada cuatro personas de nuestro país, se ha incrementado sustancialmente a partir de la crisis económica, pasando del 22'9% en el año 2008 al 26'8% en el año 2012.

En este sector de la población incide de manera clara el componente de género. Hay más mujeres que hombres en riesgo de pobreza y/o exclusión y esa mayor presencia se da en prácticamente todos los tramos de edad. De manera especial se ha intensificado la incidencia de las situaciones de riesgo de pobreza y/o exclusión en el tramo de edad entre 16 y 64 años, pasando del 22'1% en el año 2008, antes del inicio de la crisis al 28'1 (datos provisionales del año 2012), 6 puntos más.

Encuesta de condiciones de vida 2012. Resultados provisionales									
Evolución (2004-2012) de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (Estrategia 2020), por edad y sexo									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (prov.)
Total	24,4	23,4	23,3	23,1	22,9	23,4	25,5	27	26,8
Menos de 16 años	27,7	26,2	25,8	25,5	25,8	25,8	28,8	29,9	29,7
De 16 a 64 años	21,9	21,1	20,5	21	21	22,1	25,5	27,4	28,2
De 65 y más años	31,3	30,4	32,4	29,7	28,2	26,1	22,6	22,3	18,7
Hombres	23,4	22,2	21,9	21,7	21,6	22,3	24,9	26,6	26,8
Menos de 16 años	29	26,7	25,4	25,3	25,2	25	27,7	28,9	29
De 16 a 64 años	21,1	20,1	19,5	19,7	19,9	21,3	25,1	27,2	28,3
De 65 y más años	27,8	27,2	29,7	27,2	25,5	23,5	20,5	21	17
Mujeres	25,4	24,6	24,7	24,6	24,2	24,4	26,1	27,3	26,9
Menos de 16 años	26,3	25,6	26,3	25,8	26,4	26,6	29,9	31	30,5
De 16 a 64 años	22,8	22,1	21,6	22,3	22,1	22,9	25,8	27,7	28,1
De 65 y más años	33,7	32,8	34,5	31,6	30,2	28	24,1	23,3	20

Por otra parte, si se analizan los datos por género de las personas titulares de prestaciones de rentas mínimas, en el año 2011 (últimos disponibles), el 56'4% eran mujeres, frente al 43'6, hombres.

Sin duda estos datos habrán empeorado en el último año, por el incremento del paro, el agotamiento de las diversas modalidades de prestaciones por desempleo y por la acumulación de recortes sociales.





EL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA 2008-2013

La crisis económica no ha tenido el mismo efecto entre mujeres y hombres. En el período comprendido entre 2008-2009 fue la destrucción del empleo masculino, en los sectores de construcción, automoción e industria, el detonante de la alarma social: la tasa de paro de los varones en 2008 era del 9%, en 2009 del 18% y en 2013 se ha situado en el 25%, mientras que la tasa de paro de las mujeres en esos mismos periodos era del 12%, 18% y 27% respectivamente.

Tasa de paro por sexo



Elaboración propia con datos extraídos de la EPA

Es decir, que el paro "recuperó" ese lugar predominante en la preocupación de los medios y políticos no porque la tasa de paro de las mujeres estuviese situada por encima del 10% y continuase aumentando, sino por el crecimiento que esta tasa tenía en los hombres.

Situación laboral de las mujeres

Destrucción de empleo

La crisis ha supuesto en el periodo 2008-2013 la pérdida de 3.641.310 empleos netos y 3.128.500 empleos asalariados. A lo largo de todo este periodo de crisis, se han destruido 926.000 empleos netos y 826.900 empleos asalariados ocupados por mujeres, especialmente en servicios. La destrucción de empleo ha sido menor entre las mujeres, aunque a partir del ajuste en el sector público (2011), el recorte se intensifica en ellas a la vez que entre los hombres se recorta el ritmo de destrucción de empleo.

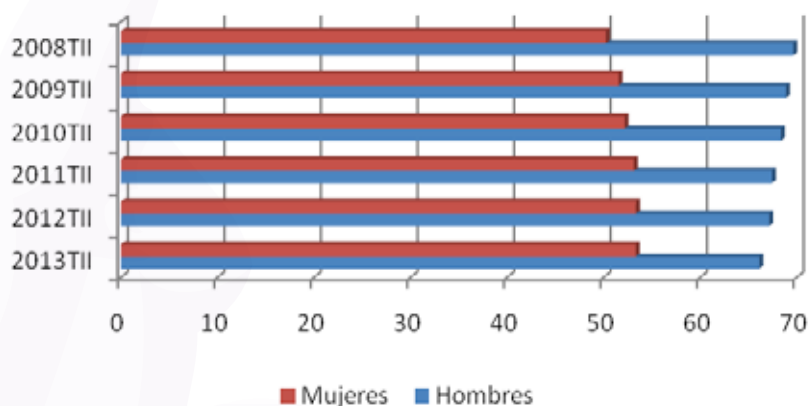
Esta situación ha tenido efecto sobre la tasa de actividad, con especial incidencia en la de mujeres.

La tasa de actividad de los hombres ha ido descendiendo a la vez que ha ido aumentando la población masculina inactiva principalmente en las situaciones de pensionistas/jubilados y en estudiantes, este aumento se produce a partir del año 2009, año en el cual la pérdida de empleo en la construcción y la industria se intensificó.

Por otra parte la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer a lo largo del tiempo, y más concretamente en los últimos años; en 2008 la tasa de actividad de las mujeres era del 50% y en 2013 ha ascendido en 3 puntos. A pesar de este crecimiento la diferencia con la tasa de actividad de los hombres es de 13 puntos, si bien es cierto que la distancia se ha ido reduciendo.

En el periodo de tiempo considerado casi un millón de mujeres cuya causa de inactividad era atender a las labores del hogar se han incorporado al mercado laboral. Entre las razones que pueden dar lugar a esta incorporación al mercado laboral por parte de las mujeres pueden ser por una parte, las expectativas de encontrar empleo en actividades en las que predomina el empleo femenino¹¹, principalmente en aquellas actividades ligadas con los cuidados, y por otra, la progresiva reducción de los ingresos de los hogares.

Tasa de actividad por sexo



Elaboración propia con datos extraídos de la EPA

¹¹ Rocha, J. Aragón "La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España". Fundación 1º de Mayo

Evolución de la ocupación de las mujeres

Sectores

Las mujeres al incorporarse al mercado laboral lo hacen de forma masiva dentro del sector servicios. A lo largo de todo el periodo marcado por la pérdida de empleo la ocupación de las mujeres asalariadas se concentra en *actividades sanitarias y servicios sociales, educación, comercio y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*. Históricamente las mujeres al incorporarse a la vida laboral, se han concentrado en actividades ligadas al cuidado y atención a terceras personas. En el periodo 2008-13 esta situación se mantiene como resultado de considerar que es más fácil encontrar empleo en estas actividades.

Entre las actividades económicas que contemplan las tasas de contratación femenina más altas (2012) destaca *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, consecuencia de la regulación de las personas que trabajan en este ámbito, que entró en vigor el 1 de enero de 2012. Dicha regulación fue el artífice que en un año la afiliación a la Seguridad Social de esta área se incrementase un 39%.

Esta situación ha cambiado a lo largo de 2013 con la entrada en vigor del RD 129/2012, de 28 diciembre, que posibilitaba la transferencia de la responsabilidad del alta y el pago de las cotizaciones hacia las trabajadoras; esto ha podido influir en el descenso afiliativo al Régimen General, que durante 2013 ha sido superior al 4% todos los meses.

Cuando hombres y mujeres se concentran en las mismas ramas de actividad se pueden apreciar; en el caso más evidente del comercio en el cual las mujeres se sitúan en comercio de alimentación, ropa y calzado, mientras que la venta de automóviles y de tecnología continúa siendo un espacio principalmente masculino.

Tipo de contrato

El 87% de las mujeres ocupadas están contratadas por cuenta ajena.

A lo largo de todo el periodo, sólo una modalidad contractual de carácter indefinido supera la tasa anual femenina.

Tasa anual femenina 2008-2012					
	2012	2011	2010	2009	2008
Tasa anual femenina	47,93	47,08	46,60	45,83	44,37
Duración indefinida: Total	47,03	46,29	45,85	44,67	43,05
Duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	46,58	45,80	45,45	44,25	42,62
Duración indefinida: Discontinuo	65,51	66,89	65,00	66,17	66,06
Temporal: Total	50,84	49,41	48,84	49,25	47,56
Eventual por circunstancias de la producción	51,47	48,69	51,25	50,68	51,63
De aprendizaje, formación o práctica	47,56	48,80	50,04	52,52	47,35
Estacional o de temporada	46,75	43,68	45,52	49,86	53,17
En periodo de prueba	47,10	49,06	48,55	49,18	44,85
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	70,43	71,21	69,98	72,16	74,36
Para obra o servicio determinado	42,41	40,31	37,86	37,24	33,60
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	70,07	68,91	66,86	68,55	65,97

Elaboración propia con datos extraídos de la EPA

La entrada en vigor de la *L3/2012 para la reforma del mercado laboral* ha promovido la posibilidad de realizar horas extraordinarias a las personas con contrato a tiempo parcial. Esta medida puede tener un impacto mayor para las mujeres, dado que son ellas las que se concentran principalmente en esa modalidad de contrato.

Jornada

La jornada a tiempo parcial continúa siendo un ámbito "dominado" por las mujeres. En el periodo 2008-13 el porcentaje de mujeres y hombres registrado en este tipo de jornada ha aumentado, pero la diferencia entre ambos sexos continúa siendo muy elevada. En el II trimestre de 2013 el porcentaje de mujeres es del 26 por ciento y el de los hombres del 8 por ciento.

A lo largo de la vida laboral, el empleo a tiempo parcial es transitorio para los hombres, mientras que para las mujeres se convierte en un elemento estructural.

Empleo a tiempo parcial por sexo y edad (II trimestre 2008-2013)				
	Hombres		Mujeres	
	2008Q2	2013Q2	2008Q2	2013Q2
De 15 a 24 años	15,9	36,0	32,2	49,3
De 25 a 49 años	2,9	7,7	21,5	26,4
De 50 a 64 años	2,7	4,7	22,6	20,8

Fuente: Eurostat

En relación con la involuntariedad del tiempo parcial, ésta ha ido en aumento a lo largo del periodo 2008-2013. Así en el II trimestre de 2013 se desprende que es el sector privado donde se registra una involuntariedad más acusada. En atención a la desagregación por sexo se aprecian dos momentos diferentes: en el II trimestre de 2008 el porcentaje de involuntariedad es similar (2 puntos de diferencia), ésta comienza a "crecer" más rápidamente entre los hombres (60% de involuntariedad), las mujeres manifiestan la misma desde el III trimestre de 2012. Actualmente la diferencia entre ambos sexos es de 9 puntos.

Analizando los motivos por los cuales las mujeres se acogen a este tipo de jornada, el 52 por cien alegan no encontrar trabajo a tiempo completo, mientras que el 23 por cien alegan las razones de cuidados y responsabilidades familiares.

Maternidad

El hecho de tener hijos también tiene su efecto sobre la presencia de mujeres en el mercado laboral. En 2011 la tasa de empleo de los varones entre 25 y 54 años y con menores a su cargo se sitúa 16 puntos por encima de la tasa de las mujeres; esta diferencia se acentúa según se incrementa el número de hijos.

Tasa de empleo por sexo y nº de hijos



Fuente: INE

La maternidad hace replantearse a las mujeres su relación con el mundo laboral. La feminización del trabajo a tiempo parcial es una constatación de que la conciliación continúa siendo femenina.

Sector público

Dentro del sector público la presencia de asalariadas es superior a los hombres en términos generales y, concretamente dentro de la administración autonómica.

Según el tipo de contrato de las personas que desempeñan su actividad en el sector público, los contratos indefinidos de hombres y mujeres han crecido a lo largo de este periodo, siendo los contratos de las mujeres los que han experimentado un aumento más elevado. En cuanto a los contratos temporales que más han descendido han sido los de las mujeres. Esta situación viene motivada por la reducción de plazas funcionariales a lo largo de este periodo de tiempo. Desde 2009, el número de personas funcionarias ha descendido en España en un 2,2%, lo que se traduce en 60.000 empleos públicos menos, según el registro central de personal que publica semestralmente la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, pero la reducción se ha cebado especialmente con la Administración General del Estado (AGE). Así, en estos años de congelación de la oferta pública de empleo, la Administración Central se ha reducido en 11.000 funcionarios, un 4,6% menos. Dentro de estos funcionarios están los empleados que atienden servicios como la Agencia Tributaria, las oficinas de empleo o la Seguridad Social.

Ingresos/salarios

En 2011¹² los hombres han ganado de promedio 5.900 € más que las mujeres. Esta diferencia indica que el salario de las mujeres supone el 77,5% del salario de los hombres o que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino, es decir el salario de las mujeres debería incrementarse un 30% para equipararse al masculino.

¹²Fuente INE: Encuesta de Estructura Salarial 2011. Datos publicados en 2013

Entre 2008 y 2011 la brecha salarial ha aumentado de 5.292 a 5.900 € y ha subido dos puntos porcentuales, lo que viene a confirmar que la crisis está aumentando la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Esta diferencia indica que el empleo masculino destruido hasta esta fecha se ha producido en mayor medida entre aquellos hombres con empleos precarios y que tiene por tanto salarios más bajos, aumentado en términos estadísticos el salario medio de aquellos que mantienen el empleo.

Ganancia media anual		
	2008	2011
Ambos sexos	21.883,42	22.899,35
Mujeres	18.910,62	19.767,59
Varones	24.203,33	25.667,89
Diferencia salarial H-M	5.292,71	5.900,30
Salario hombre/Mujer %	1,28	1,30

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2011

En el conjunto de la población asalariada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial en 2011, el 16% de las mujeres ganaba menos del SMI. Analizando el tiempo completo, apenas hay personas asalariadas con salarios inferiores al SMI: *“Legalmente no debería haber nadie trabajando a jornada completa por debajo del salario mínimo interprofesional”*¹³. A tiempo completo el porcentaje de mujeres que cobra entre 1 y 2 veces el SMI es muy superior al porcentaje de hombres, lo cual demuestra que *las mujeres se sitúan en los salarios más bajos en el conjunto de las jornadas laborales como entre las personas a tiempo completo*¹⁴.

	Trabajadores/as por ganancia respecto al SMI, jornada y sexo			
	Total		Tiempo completo	
2011	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
% Total	100	100	100	100
De 0 a 1 SMI	16,38	6,8	2,22	0,79
De 1 a 2 SMI	38,19	28,73	37,37	28,09
De 2 a 3 SMI	24,07	29,92	31,19	32,65
De 3 a 4 SMI	11,4	15,54	15,41	17,2
De 4 a 5 SMI	5,56	9,03	7,73	10,09
De 5 a 6 SMI	2,02	4,13	2,76	4,62
De 6 a 7 SMI	1,21	2,54	1,69	2,85
De 7 a 8 SMI	0,55	1,49	0,76	1,68
Más de 8 SMI	0,63	1,81	0,88	2,03

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2011. SMI: 8.979,60€

Desglosando las personas asalariadas por su nivel de ganancia se observa que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en aquellos tramos en los cuales los salarios son inferiores y están subrepresentadas en los tramos de salarios más elevados: las mujeres suponen el 68% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI y el 23% de las personas que perciben más de 8 veces el SMI.

¹³ Crisis y discriminación salarial de género. Secretaría Confederal de la mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO. 2012

¹⁴ Idem.

Trabajadores/as según su ganancia respecto al SMI, jornada y sexo						
2011	Total			Tiempo completo		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100,00	46,92	53,08	100,00	41,63	58,37
De 0 a 1 SMI	100,00	68,03	31,97	100,00	66,8	33,2
De 1 a 2 SMI	100,00	54,02	45,98	100,00	48,69	51,31
De 2 a 3 SMI	100,00	41,56	58,44	100,00	40,52	59,48
De 3 a 4 SMI	100,00	39,34	60,66	100,00	38,98	61,02
De 4 a 5 SMI	100,00	35,26	64,74	100,00	35,32	64,68
De 5 a 6 SMI	100,00	30,13	69,87	100,00	29,9	70,1
De 6 a 7 SMI	100,00	29,68	70,32	100,00	29,67	70,33
De 7 a 8 SMI	100,00	24,59	75,41	100,00	24,4	75,6
Más de 8 SMI	100,00	23,43	76,57	100,00	23,55	76,45

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2011. SMI: 8.979,60€

Hombres y mujeres no trabajan en los mismos sectores de actividad con la misma intensidad sino que se distribuyen de forma diferente por las ramas de actividad. Hay sectores cuyo empleo está masculinizado y otros que está feminizado, como son *actividades sanitarias y de servicios sociales y educación*.

Ganancia media anual por sector de actividad				
2011	Ganancia en €		Ganancia relativa %hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujeres	Varones		
Todas las secciones	19.768	25.668	1,30	47,33
K: Actividades financieras y de seguros	35.428	46.859	1,32	47,93
J: Información y comunicaciones	28.464	34.991	1,23	33,53
O: Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria	25.851	29.878	1,16	42,32
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.893	33.198	1,39	78,93
H: Transporte y almacenamiento	21.664	23.821	1,10	21,26

Ganancia media anual por sector de actividad				
	Ganancia en €		Ganancia relativa %hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujer	Hombre		
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.158	30.461	1,44	54,83
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21.066	26.725	1,27	16,69
F: Construcción	21.030	22.784	1,08	8,03
P: Educación	20.798	23.272	1,12	66,33
C: Industria manufacturera	20.683	26.923	1,30	25,55
L: Actividades inmobiliarias	17.988	24.150	1,34	62,18
G: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.141	22.924	1,42	52,46
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15.841	19.873	1,25	39,43
S: Otros servicios	14.315	22.305	1,56	65,97
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.246	19.763	1,49	57,68
I: Hostelería	12.646	16.217	1,28	58,59

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2011 y II Trimestre EPA 2011.

Criterio: Ordenado por la ganancia anual femenina de mayor a menor.

El salario medio no es el mismo en todos los sectores, la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres. Los sectores de actividad donde la ganancia media femenina es menor y mayor la brecha salarial, son generalmente sectores feminizados en los cuales las mujeres representan la mayoría de la población asalariada.

Por el contrario, en los sectores masculinizados la brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a ser inferior a la media.

Mujeres que desempeñan trabajos por cuenta propia

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el trabajo por cuenta propia como: «El sector integrado por todos aquellos que trabajan en unidades económicas de su propiedad que ellos mismos dirigen».

En España el Estatuto de Trabajo Autónomo establece en su artículo 1: "Se entiende por trabajo por cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena".

Hay que realizar una diferenciación entre el empresariado:

- Quienes emprenden un negocio pero no van a ser personal empleado del mismo, no percibirán salario, pero sí obtendrán beneficios y tendrán plena autonomía de dirección.
- Quienes además de ser empresariado, se emplean en el negocio, ejercen una actividad laboral, perciben un salario y beneficios de su participación en la empresa.

Población ocupada por sexo y situación profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA 2013

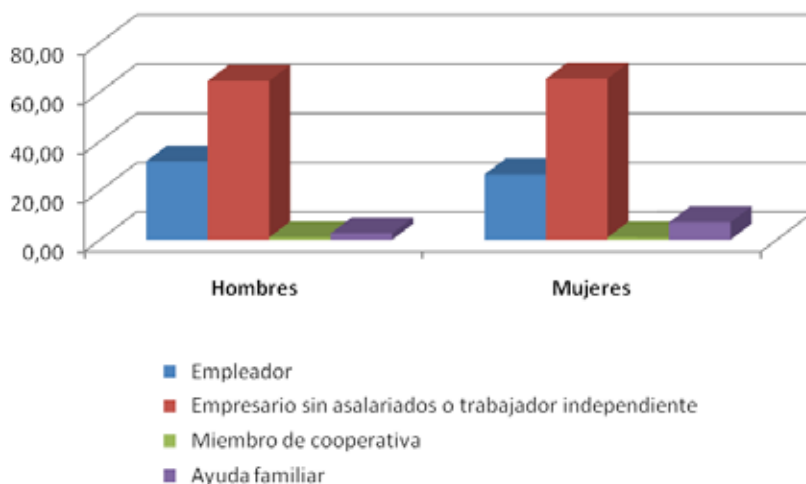
En el año 2013 en España el 82% de las personas ocupadas realizaban trabajos por cuenta ajena, frente a un 18% que optaban por el empleo por cuenta propia. En este colectivo la presencia de hombres duplica (67%) la presencia de mujeres (33%), este dato viene a constatar que el empleo autónomo pertenece mayoritariamente a los hombres. El mayor volumen de empleo autónomo está ocupado por personas de nacionalidad española, representando la población extranjera el 10%.

En cuanto a la base de cotización, el 85% de quienes trabajan autónomamente cotizan por la base mínima, en atención al sexo, las mujeres tienen un peso 7 puntos superior en este tramo.

Situación profesional

En lo que respecta a la situación profesional, el 65% de las mujeres son trabajadoras independientes, situación similar a la de los varones. Las diferencias más marcadas se producen en la situación de empleador, donde las mujeres se sitúan 6 puntos por debajo de los hombres, y en la ayuda familiar, donde se produce la situación inversa, las mujeres se sitúan 4 puntos sobre los hombres.

Situación profesional trabajadores por cuenta propia



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 2013

Las trabajadoras por cuenta propia se concentran en el sector servicios, mientras que los hombres se concentran en construcción e industria.

Por ocupación, el 45% de las trabajadoras por cuenta propia desarrollan su actividad como *trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, 16% desarrollan su actividad como *técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, y el 11% como *directores y gerentes*.

Los hombres se concentran en *artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción (23%)*, *trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (20%)*, y *directores y gerentes (15%)*.

Realizando un análisis más exhaustivo tanto mujeres como hombres tienen como ocupación principal la de *Comerciantes propietarios de tiendas y Camareros y cocineros propietarios*, existiendo grandes diferencias de distribución, el 31% de las mujeres tiene presencia en estas ocupaciones, siendo el 15% en el caso de los hombres.

Entre el colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia, al igual que entre las personas trabajadoras por cuenta ajena, existen ocupaciones feminizadas y masculinizadas.

Entre las ocupaciones feminizadas también cabe hacer una división, por una parte aquellas en las que se puede considerar que la presencia de mujeres es **absoluta** (el porcentaje de distribución es igual o superior al 80%), como es el caso de *Maestros y educadores de enseñanza infantil, Profesores y técnicos de educación especial, Asistentes administrativos y especializados, Auxiliares de enfermería, Cuidadores de niños, Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidado de niños), Empleados domésticos, Trabajadores propietarios de pequeños alojamientos, y Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares*; aquellas en las que la presencia de mujeres es **prioritaria** (el porcentaje de distribución se sitúa entre el 70-80%), como es el caso de *Profesionales de terapias alternativas, Empleados contables y financieros, Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles), Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros), Cajeros y taquilleros (excepto bancos), Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud, Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines, y Reponedores*.

Los sectores de *Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción, y Operaciones de instalaciones de maquinaria* son los únicos en los cuales la presencia de mujeres es inferior al 60% en todas las ramas, excepción que se encuentra en *Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado* donde el porcentaje de feminización es del 63%.

Tipo de jornada

Según el tipo de jornada, es en la jornada a tiempo parcial en la que se aprecian diferencias notables entre mujeres y hombres, dado que en ella predominan las mujeres, 13 puntos por encima sobre la jornada a tiempo parcial realizada por los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA 2013

Situación laboral de mujeres con discapacidad

La *Ley de Integración Social de los Minusválidos* (13/82) establece la llamada cuota de reserva en la siguiente medida:

Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Esta medida cuyo incumplimiento está tipificado como infracción grave del empresariado (Ley 8/88, según redacción dada por la Ley 50/98), ha sufrido dos importantes modificaciones:

- La primera en el año 1998 mediante una exención excepcional para las empresas que adopten medidas alternativas al cumplimiento de la cuota, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva o por voluntad del empresario notificada a la autoridad laboral (Ley 50/98, disp. adic. 11ª).
- La segunda en el año 2000, con el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, conocido como el Real Decreto de Medidas Alternativas, con la intención de que la flexibilización en su cumplimiento repercutiera en un mayor nivel de integración de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias.

Por otra parte la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública establecen que *"la Administración pública deberá reservar el 5 % de las plazas de convocatorias a minusválidos"*.

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 referente de las políticas públicas en materia de discapacidad, incluye entre sus principios inspiradores *«la no discriminación, igualdad de trato ante la ley y la igualdad de oportunidades»*. Entre las actuaciones específicas en materia de empleo se establece el: *«Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades»*. Además, y como actuación general, está: *«Desarrollar una Estrategia Global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género»*.

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014 se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado.

En 2011¹⁵ en España había un total de 1.262.000 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que representa el 4,1% de la población total en edad laboral.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es *"su baja participación,*

¹⁵ Último dato publicado por el INE en marzo de 2013

461.600 personas activas, y una tasa de actividad del 36,6% en 2011, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%). Esta tasa apenas ha variado a lo largo del periodo 2009-2011¹⁶.

En 2011 había 200.200 hombres con discapacidad ocupados (el 59,4% del total), frente a 137.100 mujeres (el 40,6%). Estos datos ponen de manifiesto que, al igual que sucede para la población general, las mujeres con certificado de discapacidad tienen menos presencia activa en el mercado laboral; no obstante, su tasa de actividad (33%) está más próxima a la masculina (40%) que en la población sin discapacidad.

La tasa de empleo de los varones con certificado de discapacidad supera en 5,2 puntos a la de las mujeres, mientras que para el resto de la población de 16 a 64 años la diferencia entre ambas tasas en 2011 fue de 11,8 puntos.

Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con certificado de discapacidad en 2011 (27,6%) era superior a la de los varones (26,5%). Esta diferencia entre ambas era similar a la existente para la población sin discapacidad.

La discapacidad y el sexo sitúan a las mujeres con discapacidad en una situación muy desfavorable en el acceso al mercado laboral, tanto en relación con los hombres con discapacidad como con las mujeres en general.

Ocupación y discapacidad

Respecto a su perfil laboral, la mayoría de personas con discapacidad son asalariadas, tienen contrato indefinido y desempeñan su actividad en el sector servicios.

Así, el 89% de las personas con discapacidad que trabajó en 2011 lo hizo como asalariada (5,3 puntos más que las personas sin discapacidad): el 80% de los hombres y el 73% de las mujeres con discapacidad tenían contrato indefinido; son las mujeres con discapacidad las que tienen un % superior de contratos de duración determinada (27%).

El 82,7% de personas ocupadas con discapacidad desempeñó su actividad en el sector servicios, frente al 73,8% de quienes no tenían discapacidad.

Tipo de jornada

Atendiendo al tipo de jornada el 83,7% de las personas con discapacidad realizan jornadas a tiempo completo. En este colectivo se reproduce la misma situación que en la población en general, las mujeres tienen porcentajes superiores a los hombres en las jornadas a tiempo parcial, 27,7% frente al 5,8.

Brecha salarial

Los hombres con discapacidad ganan de media anual 21.302 € y las mujeres 19.355€. Estos datos ponen de manifiesto la existencia de brecha salarial; en base a ello podemos determinar que para equipararse el salario de las mujeres tendría que incrementarse un 10%.

¹⁶El empleo de las personas con discapacidad. Informe de resultados 2011. INE

Analizando el salario por tipo de jornada, se aprecia que es en la jornada a tiempo parcial donde la brecha tiene mayor incidencia 9%, frente al 2% de la jornada a tiempo completo.

Analizando el salario por tipo de contrato, una mujer con contrato temporal tendría que ver incrementado su salario un 2% para que éste se equiparase al de un hombre. En el caso de la contratación indefinida, el salario de una mujer tendría que incrementarse un 11% para igualarse al de un hombre con idéntico tipo de contrato. Es la contratación indefinida la que alberga mayor brecha salarial, esto guarda relación con la estabilidad en el empleo.

A lo largo de los años, algunas autoras han analizado la problemática de las mujeres en el empleo. En Shum y Conde (2009) se refleja la dificultad de acceso al empleo, lo que repercute en la falta de independencia y autonomía. En Mañas e Iñiesta (2009) se hace evidente la carencia de datos actualizados que describan la situación de las mujeres con discapacidad.

Mujeres y emigración

Ante la dificultad de encontrar empleo, una de las opciones que se contempla es la emigración. En el periodo de análisis¹⁷, la emigración de personas de nacionalidad española y en edad de trabajar no ha dejado de crecer.

Esta emigración responde a un impulso político reflejado tanto en la *L3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral como en el RD 1674/2012 por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la acción "Tu primer trabajo EURES"*.

La Ley 3/2012 en la exposición de motivos hace especial referencia a la necesidad de que la gente joven bien formada abandone el mercado de trabajo español y busque oportunidades en el extranjero, *motivada por la incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general de nuestro país*.

Tomando en consideración la edad legal de trabajar, se observa que los principales grupos de edad de la población emigrante son de 20 a 39 años. Desagregando por sexos la emigración de mujeres y hombres es similar (49% mujeres en 2008 y 47% en 2012), si bien en los grupos de edad más jóvenes la emigración femenina (54% en 2012) es ligeramente superior a la masculina. Si bien el grupo de población más joven quizá emigre para completar estudios¹⁸ a la vez que desempeña algún trabajo de carácter temporal, a medida que la edad aumenta la emigración está ligada a la expulsión del mercado laboral o la dificultad de introducirse en el mismo, y lo que ello implica en tanto a independencia del hogar familiar.

Este fenómeno emigratorio, beneficioso para el mercado laboral de acogida, de mano de obra cualificada, para España *se traduce en términos de menos posibilidades de desarrollo y de mayor pobreza, dado que en la formación de esa población nuestro país invirtió importante recursos*¹⁹.

¹⁷ Datos disponibles en el INE hasta 2012.

¹⁸ En los datos proporcionados por el INE, no se recoge esta información.

¹⁹ Información sociolaboral de la ciudadanía Española en el Exterior. Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones. Julio 2012.

La diferencia en el discurso político sobre la emigración actual y la de los años cincuenta, es la eliminación de toda connotación negativa. En ambos momentos se considera la emigración como una experiencia digna de ser vivida por la población más joven. La diferencia procede de la forma en que se trata el género. Mientras en el pasado se trató de desincentivar la emigración entre las mujeres considerándola una ocasión de riesgo que debía ser evitada, ahora se lanzan mensajes en los cuales la emigración femenina es una experiencia de superación y enriquecimiento para las mujeres.





PROPUESTAS SINDICALES PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Políticas de empleo

La evolución de la economía española en los últimos años ha sido totalmente negativa, caracterizada, entre otros elementos, por un continuado descenso de la actividad, que se acentúa en 2012 con un segundo periodo recesivo desde el inicio de la crisis. Esta situación a la que han contribuido de forma nítida las políticas económicas y de reformas impuestas en España desde mayo del año 2010, ha ido acompañada de un proceso de destrucción de empleo que supera todos los precedentes.

La crisis económica y financiera, ha sido la excusa que ha servido al gobierno español para activar un ambicioso programa de reformas y de eliminación de derechos sociales y laborales que dibujan un país, un estado de bienestar y unas instituciones democráticas a la cola de la Unión Europea.

En materia de empleo, el Gobierno parte de la premisa de que la mejor forma para la creación de empleo es profundizar en las reformas orientadas a promover una mayor flexibilidad del mercado de trabajo y las instituciones laborales (contratación, despido, negociación colectiva). Sin embargo, desde CCOO consideramos que la premisa de partida

debe ser apostar por un cambio de las políticas macroeconómicas (a nivel nacional y europeo), mediante inversión pública y medidas orientadas a estimular la demanda y la actividad económica, y canalizar el crédito a las empresas.

Las medidas y actuaciones adoptadas por el Gobierno son una apuesta decidida por la flexibilidad externa y no interna, una precarización de las condiciones de trabajo, y en definitiva una apuesta por un modelo productivo basado en actividades de bajo valor añadido y competitivas sólo vía precios.

Los problemas del mercado de trabajo en España no están en la legislación laboral, muy al contrario, la reforma laboral está suponiendo un fuerte recorte de derechos laborales y sociales. Lejos de solucionar las debilidades del mercado laboral, la reforma ha precarizado el acceso al empleo, aumentado la segmentación del mercado de trabajo, abaratado el despido, otorgado al empresario un poder absoluto sobre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en materias básicas, incluyendo el salario, y ha quebrantado el derecho a la negociación colectiva.

Las consecuencias de la crisis y de estas políticas las estamos sufriendo los ciudadanos y ciudadanas en forma de pérdida de empleo, de miedo a perderlo o falta de expectativas para encontrarlo, de rebajas salariales, de desahucios, y de incremento de la pobreza y la exclusión social.

La probabilidad de recuperación en el corto y medio plazo no es optimista y menos de si se sigue afrontando la crisis con políticas de ajuste y devaluación interna.

La reactivación económica es un objetivo esencial y condición necesaria para recuperar tasas aceptables de actividad y empleo, combatiendo el mayor problema de nuestra economía y de millones de personas como es el desempleo. El empleo seguirá cayendo mientras la actividad económica no se reactive y esto no sucederá si no se cuenta con el impulso de la inversión y del consumo interno suficiente.

El bloqueo del crédito a familias y empresas es uno de los grandes lastres que impiden la reactivación económica. El rescate financiero ha sido insuficiente para que el crédito fluya.

Es necesario un modelo basado en la cualificación de las personas, la estabilidad en el empleo, el incremento de la productividad y el valor añadido del factor trabajo que debe ir acompañado de una estructura industrial y de servicios estable y cualificada que permita una distribución de la renta más justa.

Se necesitan medidas propias articuladas a corto y medio plazo, pero también es necesario contar con una política más adecuada de la Unión Europea. Solo con austeridad no es posible enfrentar a escala europea la actual situación. Es necesario adoptar medidas destinadas a impulsar la actividad económica.

Las propuestas para salir de la crisis –reactivación económica, creación de empleo, derechos laborales, protección y cohesión social y cambio del modelo productivo- deben concebirse como un todo.

1. *Es imprescindible un cambio del patrón de crecimiento para contribuir a generar empleo cualificado, estable y con derechos.*

El tejido productivo español no permite generar el empleo necesario. El objetivo debe ser aumentar su dimensión y mejorar la calidad de los productos. Hay que establecer estrategias que permitan garantizar un crecimiento armónico y menos vulnerable. Es necesaria una verdadera política industrial; una política energética que garantice el suministro y la sostenibilidad medioambiental; invertir en I+D+i e introducir las tecnologías en el proceso productivo; dotarse de las infraestructuras necesarias; mejorar los transportes y comunicaciones; favorecer las exportaciones; mejorar el sistema educativo y apostar por la formación a lo largo de la vida. Se necesitan mayores inversiones privadas con un horizonte de sostenibilidad en el tiempo de los proyectos empresariales.

Hay que apoyar planes sectoriales e industriales que busquen aumentar el tamaño de las empresas y su presencia en el exterior. Junto al apoyo a los emprendedores el país necesita empresas sólidas con capacidad para competir en el exterior.

Son necesarias políticas de apoyo a las nuevas actividades con capacidad de generar empleos verdes y decentes, favoreciendo la empleabilidad de mujeres y jóvenes.

El sector servicios necesita innovación y mejorar la capacitación del capital humano.

Hay que establecer programas de inversión cuidadosamente elegidos para dinamizar la actividad económica, reorientar la actividad de algunos sectores más castigados por la crisis y estimular la actividad industrial. La financiación de estos programas debe provenir de la reordenación de los recursos disponibles, del aumento de los ingresos obtenidos con la lucha contra el fraude y de la cofinanciación de la zona euro.

El empleo público juega un papel principal en el buen funcionamiento de un sector público destinado a satisfacer las demandas ciudadanas. Las inversiones en este sector deben colaborar a mejorar la capacidad productiva del país.

2. En un país con cerca de 6 millones de personas en desempleo son necesarias **políticas públicas que den cobertura a las personas sin recursos** y que establezcan medidas para fomentar el empleo.

Las políticas públicas de protección social ocupan un papel relevante en el modelo europeo. En la actual coyuntura es necesario desde el Estado:

- Reforzar los mecanismos de protección frente al desempleo. Revisar los criterios de acceso e impulsar programas ligados a la formación y recolocación.
- En tanto que la tasa de paro se sitúe por encima del 15%, se debe implantar un programa de carácter estable que proteja

económicamente a las personas desempleadas que carezcan de cualquier tipo de protección.

- Un sistema de renta básica para atender a las unidades familiares con una renta inferior al IPREM.
- Desarrollar los servicios sociales en general y en especial los dirigidos a personas en situación de dependencia, tanto para satisfacer la demanda como para generar empleo estable y de calidad.

La consecución de un potente y extenso sistema de prestaciones sociales que dé cobertura a quienes lo necesiten y la existencia de sistemas públicos de prestación de servicios esenciales (sanidad, educación, servicios sociales) contribuyen a la generación de un crecimiento económico más sólido, duradero y sostenible y posibilita la reducción de las desigualdades sociales y las bolsas de marginación económica y social.

3. En la actual coyuntura el papel de los **Servicios Públicos de Empleo (SPE)** es fundamental y, para que cumpla con sus funciones se deben reforzar dotándolos de los medios necesarios. Sin embargo, las medidas adoptadas por el actual Gobierno van en la dirección opuesta: estamos asistiendo a fuertes recortes en políticas activas, se eliminan los fondos para la contratación de técnicos de empleo y orientadores, y se produce un trasvase de los recursos de los SPE a las agencias privadas de colocación.

Desde CCOO consideramos que es imprescindible potenciar y fortalecer los SPE, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y colocación:

- Dotar a los SPE de los recursos humanos necesarios para realizar correctamente sus funciones. La ratio de desempleados por personal de los SPE en España es la más elevada de la UE, 700 demandantes de empleo por cada empleado público de los SPE de las CC.AA. Pero lo que es más grave, se eleva el número de demandantes por cada técnico a un técnico por cada 3.000 demandantes.
- Establecer una ratio obligatoria para atender a los grupos más vulnerables. En España el 54,6% de las personas desempleadas tienen un nivel de estudios bajos y el 55 % son paradas de larga duración.
- Asegurar una atención personalizada y el establecimiento de un itinerario de inserción profesional
- Los SPE deben liderar la ordenación de las entidades y buscar la complementariedad de las acciones que se ofertan. Los SPE deberían guiar, orientar, coordinar, seguir y evaluar, cuantitativa y cualitativamente (hasta ahora los programas se miden más por el número de usuarios que por sus resultados de eficacia y eficiencia)

- Centralizar en los SPE toda la información que sobre el historial de los usuarios tienen las distintas entidades colaboradoras (para tener un buen conocimiento del usuario, para poder hacer el seguimiento del itinerario, para poder atender las demandas de las empresas y gestionar las ofertas de empleo).
 - Es urgente potenciar las políticas activas de empleo y desarrollar planes de orientación, formación y recualificación para las personas desempleadas. Se puede obtener la financiación necesaria como consecuencia de la lucha contra el fraude fiscal y contra la economía sumergida.
4. En materia de **contratación** consideramos imprescindible abordar las siguientes cuestiones para establecer un marco de relaciones laborales competitivo con calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- Reducir la temporalidad injustificada. Para ellos hemos propuesto penalizar la contratación temporal subiendo la cotización por desempleo en los contratos temporales y bajándola en los indefinidos.
 - También hemos propuesto un programa de conversión de contratos temporales en contratos estables, para lo cual es necesario disponibilidad financiera.
 - Separar la temporalidad de la estacionalidad mejorando algunos aspectos del contrato fijo discontinuo y desvinculando el contrato de obra o servicio de las contrataciones y subcontratas.
 - Realizar algunas modificaciones de la regulación del contrato a tiempo parcial para garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras que trabajan a tiempo parcial un trato equivalente a los que trabajan a tiempo completo en materia salarial, de protección y seguridad social, de condiciones de trabajo, de acceso a la formación profesional continua, a la promoción y desarrollo de la carrera profesional, y a las ventajas sociales instituidas en las empresas.
 - A destacar que en la reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno en 2012 se introducen modificaciones a la regulación del contrato a tiempo parcial que rompe la naturaleza del contrato de trabajo a tiempo parcial al permitir la realización de horas extraordinarias, lo que facilita al empresario solicitar o exigir su realización sin previo aviso.
 - En empresas con dificultades desarrollar los expedientes de reducción del tiempo de trabajo.
 - Restituir los incentivos para la contratación de mujeres desempleadas contratadas después de 5 años de inactividad laboral que hayan trabajado con anterioridad y para la contratación de mujeres desempleadas contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.

5. Mejorar la **Inspección de trabajo** con el objetivo de:

- Mejorar el control de la contratación temporal: correspondencia entre el contrato y las causas productivas en los contratos eventuales por circunstancias de la producción y de obra o servicio; duración de los contratos eventuales; sucesivos contratos temporales del mismo trabajador en la misma empresa. Todo ello a desarrollar en los sectores y actividades con tasas de temporalidad superiores a la media, y en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo como fuente de información.
- Perseguir la cesión ilegal de mano de obra e irregularidades en la subcontratación.
- Eliminar la discriminación por razón de género.

6. Abordar el fenómeno de la **economía sumergida**. Ello requeriría una mayor eficacia de los mecanismos de inspección y control, que a su vez exigiría una mayor y mejor coordinación entre distintas administraciones y ámbitos territoriales, cruces de datos e interrelacionar los diferentes tipos de fraude: fiscal, mercantil, sociolaboral.

- Adoptar un conjunto de medidas integradas e interrelacionadas tanto de carácter general en distintos ámbitos (laboral, administrativo, fiscal, mercantil, etc.), como específicas que atiendan a variables como los distintos tipos de fraude, los sectores con mayor incidencia de este fenómeno, el tamaño de las empresas, los colectivos más vulnerables, y la dimensión territorial.
- No priorizar únicamente la dimensión sancionadora sino que además contemple otras dimensiones igualmente relevantes como la prevención, inclusión –mediante políticas activas de empleo. Sensibilización y el conocimiento y evaluación de este fenómeno.
- Tener en cuenta los intereses y motivaciones de los distintos actores involucrados y muy especialmente de los trabajadores y trabajadoras afectadas, que son los más vulnerables en las situaciones de empleo sumergido. Que las medidas destinadas a regularizar el empleo sumergido favorezcan una transición justa al empleo regular.
- Prever la creación y/o reforzamiento de mecanismos de coordinación entre las diferentes administraciones implicadas e instituciones responsables.
- Contemplar la implicación activa de los interlocutores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas.

Propuestas en Seguridad Social y protección social

El artículo 180 de la LGSS, en su apartado 1, contempla que los tres años de periodo de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, tendrán la consideración de periodo cotizado afectivo a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El apartado 3 de este mismo artículo, contempla que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor, previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computaran incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que les hubiera correspondido, si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efecto de las mismas prestaciones señaladas en el apartado 1.

CCOO propone que se aumente a tres años el computo como cotización afectiva al 100 por 100, del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor, equiparándolo a la situación de excedencia, como había estado, hasta la prolongación de la excedencia aprobada en la Ley 27/2011, de 2 de agosto sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

La Ley 27/ 2011, modifico los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación, ligando la duración de las carreras de cotización con la edad legal de jubilación. La exigencia de vidas laborales más largas para acceder a la jubilación supone una mayor dificultad para las mujeres, a causa de las interrupciones en la vida laboral, derivadas de la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Para compensar estas situaciones la misma ley prevé el cómputo de periodos de cotización cuando se interrumpe la vida laboral por nacimientos de hijos y el aumento de dos a tres años del periodo considerado como cotizado en las situaciones de excedencia.

Sin embargo la Ley 27/ 2011 también modifica la fórmula del cálculo de la base reguladora, pasando a considerar las bases de cotización de 15 a 25 años, afectando a edades en las que las mujeres, cuyas maternidades son cada vez más tardías, pueden tener jornadas reducidas con bases de cotización igualmente reducidas que rebajarán las cuantías de sus pensiones, que ya son inferiores a las de los hombres debido a las diferencias salariales. La consideración como cotizados al 100 por 100 de la jornada de tres años en las situaciones de reducción de jornada, evitaría una disminución mayor en las pensiones de las mujeres.

Según datos de la Seguridad Social, de enero a septiembre de 2013, se han reconocido 219.248 maternidades. En el mismo periodo, las excedencias por cuidado familiar concedidas a mujeres han sido 25.723 y 1.962 a hombres. No se ofrece información sobre el número de reducciones de jornada solicitadas en el mismo periodo.

Sin embargo, no es aventurado afirmar que la reducción de jornada es una fórmula mucho más utilizada que la excedencia y que son mayoritariamente las mujeres quienes la solicitan después de haber agotado el permiso de maternidad.

La conciliación de la vida familiar y laboral, objetivo prioritario para el avance económico de un país y la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos, especialmente de las mujeres, requiere la posibilidad de compatibilizar el trabajo y el cuidado de los hijos, que se produce a través de la reducción de jornada. La excedencia disminuye los ingresos de forma inasumible para muchas familias, en otros casos, puede repercutir negativamente en la carrera profesional de la mujer.

Se hace necesario asegurar la financiación, infraestructura y empleo de calidad vinculado a la Ley de Dependencia, como pilar fundamental del Estado de bienestar y como derecho subjetivo de las personas, a través de la exigencia de dotación presupuestaria adicional.

Empleadas del hogar

CCOO considera necesario se supriman, de forma inmediata, las modificaciones normativas introducidas a partir del 1 de abril de 2013, para evitar continúe la pérdida de afiliación, producida en los últimos meses y la vuelta a la situación anterior al 1 de enero del 2012, en la que una gran parte de empleadas del hogar trabajaban sin protección social, sin generar derecho a prestación de enfermedad y a pensión de jubilación o de incapacidad permanente para la vejez.

Por otro lado, demanda el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, respecto de la constitución de un grupo de expertos, integrado por los interlocutores sociales para realizar un informe, antes del 31 de diciembre de 2012, sobre las siguientes cuestiones:

- La viabilidad de aplicar el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento, en alguna de las causas comunes de la extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
- La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

Sistema estatal de Rentas Mínimas Garantizadas

Actuar sobre esta realidad y plantearse la reducción paulatina pero urgente de la población en riesgo de pobreza y/o exclusión, exige ampliar la protección social, teniendo en cuenta que los actuales instrumentos, estatales y autonómicos, son claramente insuficientes para hacer frente a una emergencia social de esta intensidad, que previsiblemente va a mantenerse al menos por varios años más.

La regulación de un Sistema de Rentas mínimas Garantizadas, tal y como lo ha propuesto CCOO, permitiría de manera inmediata frenar el incremento de las situaciones de riesgo de pobreza y/o exclusión social, paliar sus efectos más negativos e iniciar un proceso de nítida reducción que tendría efectos inmediatos ya en el año 2014.

La propuesta diseñada por CCOO que parte de la consideración de las Rentas mínimas como un derecho subjetivo y permanente mientras se mantengan las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento, beneficiaría especialmente a las mujeres con cargas familiares y a las cuidadoras de personas dependientes, ya que se contempla la diversidad de realidades y formas de convivencia en el domicilio y una escala progresiva en la cuantía de la prestación, en función de las personas en la unidad de convivencia.

También se recoge en la citada propuesta que a efectos de la prueba de rentas no se computaran las prestaciones económicas por dependencia, ni las prestaciones por hijo a cargo, ni tampoco los pagos de pensiones alimenticias por menores a cargo. Todas ellas medidas que favorecen especialmente a las mujeres.

Igualmente se contempla el carácter prioritario mediante un procedimiento de urgencia en la tramitación de las solicitudes, cuando quede acreditado que la mujer solicitante es víctima de violencia de género.

Propuestas para la Acción sindical: negociación colectiva

El compromiso de CCOO con la igualdad de género, adoptado en los congresos y reflejado en sus estatutos y planes de acción, tiene una de sus manifestaciones en la conformación de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, para que la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en la empresa o sector.

Además la mayor presencia femenina incide directamente sobre la inclusión en los convenios de medidas dirigidas a promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Todos los convenios colectivos pueden y deben incorporar medidas para la erradicación de situaciones de discriminación y de desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres, y para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La implantación de nuevos derechos laborales y obligaciones empresariales en la Ley de Igualdad, y en especial, la negociación de planes de igualdad en las empresas, ha tenido un desarrollo desigual –según sectores de actividad–, con un incremento importante de planes de igualdad negociados y acordados, pero aún lejos de lo que posibilita la ley o convenios sectoriales que acordaron extenderlos a empresas con plantilla inferior a lo indicado por la ley.

Es necesario seguir incidiendo en la importancia de que los convenios colectivos sectoriales recojan expresamente la obligación de negociar

planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as, o de un número inferior si en el sector se considera pertinente, incluyendo unos criterios básicos en relación a aspectos tales como: la trascendencia de la participación sindical en la elaboración del diagnóstico de situación, por ejemplo, mediante la constitución al efecto de una comisión de igualdad, de carácter paritario; la documentación relativa a los datos de plantilla imprescindible para la elaboración del diagnóstico y para el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas; los criterios para realizar el diagnóstico; procedimiento de información del proceso de negociación a la comisión paritaria sectorial; sistema de evaluación del acuerdo; procedimiento para la resolución de los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad.

En cuanto a los convenios de empresa, es importante incentivar la negociación de planes de igualdad en aquellas empresas que no alcanzando 250 de trabajadores y trabajadoras podrían decidir voluntariamente la negociación del mismo.

Esto no es contrario que en los convenios se establezcan medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa a todas y todos los afectados por los mismos. Se trata de un aspecto fundamental, sobre todo en los convenios sectoriales, de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.

Conviene recordar en el convenio la previsión legal relativa a que las medidas destinadas a garantizar la igualdad y/o corregir situaciones de discriminación detectadas no pueden, en ningún caso, verse afectadas por la inaplicación de un convenio.

Las medidas de igualdad que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole:

- Medidas de acción positiva para compensar las desigualdades de género en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.
- Medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Medidas de apoyo contra la violencia de género incorporando en los convenios colectivos los derechos laborales establecidos en la Ley integral contra la violencia de género y ampliándoles en la medida en que se pueda.
- Revisar el lenguaje de los convenios colectivos para eliminar definiciones sexistas y/o excluyentes, haciendo visible la presencia de mujeres en el sector o empresa. En este sentido, debe ser eliminado el uso de cláusulas declarativas que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos.

Clasificación profesional

Tras la reforma del artículo 22 del ET (sistema de clasificación profesional), por el RDL 3/12 y consolidadas por la Ley 3/12, desaparece del apartado 1 la posibilidad de establecer a través de la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, el sistema de clasificación profesional por medio de categorías profesionales. A partir de ahora sólo podrán pactarse sistemas de clasificación profesional por grupos profesionales, y sin que pueda establecerse en su seno distinción alguna por categorías profesionales.

Las modificaciones del Art. 22 entraron en vigor el 12 de febrero de 2012, por lo que los convenios o acuerdos de clasificación profesional suscritos con posterioridad a esta fecha sólo pueden establecer sistemas de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Pero, la disposición adicional 9 del RDL 3/12 obliga a los convenios en vigor a adaptar los sistemas de clasificación profesional al nuevo marco jurídico, es decir, a adaptar los sistemas de clasificación basados en categorías o en sistemas mixtos, en sistemas basados exclusivamente en grupos.

La determinación o transformación de los sistemas de clasificación profesional es de tal complejidad y trascendencia en las relaciones laborales individuales y colectivas, que no debe abordarse de forma precipitada, pese a la necesidad de cumplir con la previsión legal. Se debe afrontar la conversión de los sistemas de clasificación basados en categorías a grupos profesionales con todas las garantías que la materia requiere.

Para ello es necesario abordar en la negociación los siguientes aspectos:

- Determinación de los grupos, divisiones funcionales y, en su caso, niveles profesionales.
- Definición de las aptitudes profesionales, cualificación, titulaciones y contenido general de la prestación.
- Definición de tareas y funciones, especialidades profesionales, responsabilidades asignadas.
- Criterios y límites a la movilidad dentro y fuera del grupo.
- Criterios para la asignación individual de la clasificación.
- Procedimiento, con participación de la RLT, para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de clasificación.
- Establecimiento de los niveles salariales correspondientes en cada grupo profesional.
- Efectos sobre la retribución preexistente y, en su caso, proceso para la equiparación salarial que pudiera venir determinada por los nuevos niveles salariales.

- Procedimientos para el desarrollo profesional y adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones.

La determinación de los elementos esenciales del sistema de clasificación (grupos, divisiones funcionales, niveles) así como cada uno de los elementos relacionados con la definición, valoración y retribución de aptitudes, conocimientos, funciones, tareas, responsabilidades, movilidad funcional y polivalencia, deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género, así como por cualquier otra motivación que pueda constituir una discriminación prohibida por la ley.

Con independencia del sistema de clasificación que rija en una empresa y de que haya o no un procedimiento regulado para la valoración del trabajo, es necesario evitar la utilización de criterios o baremos que tengan efectos perjudiciales para las trabajadoras y trabajadores, en función de su sexo.

Siempre deberá incorporarse el contenido del sistema de clasificación al texto del convenio colectivo renovado. Si se trata de un convenio colectivo en vigor, deberá abrirse un proceso -tasado en un tiempo prudencial- para fijar el nuevo sistema de clasificación, creando para tal fin una comisión específica o asignando esta función a la Comisión Paritaria, y cuyas conclusiones deberán ser ratificadas por la Comisión Negociadora del convenio para incorporadas al mismo mediante un acuerdo de modificación parcial.

Igualmente, es conveniente que los sistemas basados en grupos profesionales o los mixtos (grupos + categorías) ya establecidos en convenios colectivos, revisen sus contenidos para asegurar que se ajustan a los requerimientos de nuevas necesidades productivas, a las exigencias del Sistema Nacional de las Cualificaciones y a la obligación de prevenir y erradicar, si los tuviese, efectos discriminatorios por razón de género o por otras razones protegidas en la legislación.

Empleo y contratación

CCOO sigue apostando por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las nuevas incorporaciones a las plantillas de las empresas, desde el mismo momento en que se reactive la actividad y el empleo, deberán ser objeto de especial atención sindical para evitar que la temporalidad injustificada vuelva a convertirse en la característica principal del mercado laboral español, y en la vía más extendida de acceso al empleo de, fundamentalmente, las mujeres, los jóvenes y las personas inmigrantes.

Regular en el convenio colectivo los aspectos relativos a los contratos de trabajo que la legislación deja abiertos a la negociación colectiva, en especial en aquellos tipos de contratos que están fuertemente feminizados, así como los criterios para la conversión de contratos temporales en indefinidos, allí donde se establezcan compromisos en esta materia, es una posibilidad a utilizar para evitar abusos empresariales y actuaciones discriminatorias.

Formación

Cuando los recursos son escasos y los planes de formación más exigüos, desde la negociación colectiva hay que garantizar la igualdad de trato y la ausencia de discriminaciones en la efectividad de este derecho laboral, evitando, en la medida de lo posible, que la reducción presupuestaria en esta partida se produzca a costa, precisamente, de quienes menor cualificación tienen y, por consiguiente, mayores necesidades formativas para desarrollar una carrera profesional.

El punto 2 del artículo 23 de la LET deriva a la negociación colectiva el establecimiento de los términos en que debe ejercerse el derecho a la promoción y formación profesional especificando que esto *"se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo"*. La conexión directa entre formación y promoción, y su vinculación con la clasificación profesional, convierten a la formación en una de las llaves más útiles para romper la segregación horizontal y vertical por género.

En este sentido, y de forma más explícita, el artículo 17 de la LET establece, entre otras cosas, que la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva *"en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate"*. Las condiciones a las que este artículo alude son las siguientes:

La formación organizada por la empresa o requerida para el ejercicio profesional deberá impartirse en jornada laboral. Y cuando ello no sea posible, las horas de formación que excedan la jornada deberán ser debidamente compensadas, económicamente o por tiempo de libre disposición.

Si la formación es del mismo interés para la empresa y el trabajador o trabajadora, podrá establecerse un reparto equitativo del tiempo empleado dentro y fuera de la jornada laboral.

Movilidad geográfica

Mediante la negociación colectiva debe establecerse la prioridad de permanencia en el centro de trabajo de origen para determinados colectivos que, por motivos familiares, discapacidad, enfermedad, estudios, actividad sindical u otras circunstancias, deban quedar excluidos del traslado o del desplazamiento temporal.

Retribución

Los sistemas de clasificación así como los de promoción y retribución son parte esencial de la negociación colectiva y están plenamente relacionados. Su definición y los efectos de su aplicación son responsabilidad de las partes que negocian los convenios y acuerdos colectivos y de quienes, desde la Administración, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los derechos legales y contractuales.

Algunas medidas que pueden adoptarse en los convenios colectivos para avanzar en la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias son:

- Suprimir los niveles salariales basados en la edad.
- Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada que tengan carácter permanente y avanzar en la superación de estas diferencias a medida que desaparezcan las circunstancias que las motivaron. Su existencia, además de temporal, sólo puede relacionarse con circunstancias que no obedezcan a causas consideradas discriminatorias por la legislación nacional, europea y las normas internacionales del trabajo (sexo, edad, nacionalidad, ...).
- Revisar las condiciones para la percepción de complementos y prestaciones o ayudas sociales a fin de detectar y suprimir desigualdades motivadas por la modalidad contractual o la fecha de ingreso en la empresa.
- Avanzar en la superación de la segregación ocupacional y en la equiparación retributiva de funciones y tareas equivalentes.
- Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo y grupos profesionales, así como la descripción de funciones y tareas a fin de evitar un determinismo sexista mediante el mal uso del lenguaje. Con esta medida incentivamos una inserción más igualitaria y, además, nos permite detectar y atajar la probable segregación que actualmente se encuentra tras esas denominaciones sexistas y las desigualdades salariales que genera.

Conciliación de la vida personal y laboral

La responsabilidad de quienes negocian los convenios y acuerdos colectivos en la instauración de las condiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la conciliación, puede traducirse en la incorporación a los textos convencionales de numerosas medidas, tales como:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.
- Reducir y/o flexibilizar los periodos de descanso destinado al almuerzo en las jornadas partidas.
- Promover el uso de la jornada continuada en todas aquellas ocupaciones o puestos de trabajo en los que no sea imprescindible la jornada partida.
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación.
- Regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.

- Establecer criterios que faciliten la libre elección de horario y turno en el supuesto de reducción de jornada por cuidado de personas dependientes.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar a tiempo parcial las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad, la suspensión por paternidad y la suspensión por adopción o acogimiento.
- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la reducción de la jornada personal derivada del permiso por lactancia;
- Regular el derecho a la acumulación de la reducción diaria por lactancia, para su disfrute en jornadas completas.
- Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que lo soliciten por necesidades personales, y como forma de facilitar su integración laboral.

Con respecto a la distribución irregular de la jornada, los convenios colectivos deberán fijar el porcentaje de jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, ya que, en defecto de pacto, operara el 10% establecido en el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras ante una distribución irregular aplicada por la empresa, el convenio colectivo deberá establecer también periodos máximos de utilización de la flexibilidad y plazo de comunicación anticipada a la RLT y a las personas afectadas, ampliando en la medida de lo posible el establecido en la ley. Además, en convenio colectivo es posible estipular:

- las circunstancias en que la empresa puede hacer uso de la distribución irregular de la jornada;
- garantías para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- vincular el porcentaje de jornada disponible para su distribución irregular al porcentaje de contratación temporal y/o a tiempo parcial, dado que estos tipos de contratos conllevan una fuerte flexibilidad y disponibilidad del tiempo de trabajo.



CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha analizado el impacto de la crisis y las políticas que, desde la Unión Europea como desde el gobierno de España, se han ido adoptando para superar la crisis, llegando a la conclusión que adolecen de perspectiva de género; y que esta falta de transversalidad en las mismas, ha supuesto un deterioro importantísimo en la vida laboral y en las condiciones de vida de las mujeres en Europa y en España.

Parece poco congruente cómo desde la Unión Europea se potencia una estrategia de crecimiento cuya finalidad no es solo superar la crisis, sino también subsanar los efectos del modelo de crecimiento anterior, basado en un enriquecimiento cortoplacista y especulativo, creando las condiciones propicias para un tipo de crecimiento distinto, más inteligente, sostenible e integrador, y por el contrario las políticas que exige la Comisión Europea y que aplica el gobierno del PP ajustándose o no a las exigencias europeas nos alejan cada vez más de los objetivos de la estrategia Europa 2020 en todo lo referido a empleo, I+D, Cambio climático y sostenibilidad energética, educación, y la lucha contra la pobreza y la exclusión social, penalizando aún más la situación de las mujeres.

Desde la CSCCOO se ha denunciado el listado de recomendaciones realizadas por el Consejo Europeo en el mes de junio: consolidación fiscal a cualquier precio, reducción de las pensiones, recortes presupuestarios en todos los niveles de las administraciones, desregulación y abaratamiento del mercado laboral, es decir la agenda neoliberal al completo. Pero la agenda neoliberal no ha ido sola, se acompaña de contrarreformas impregnadas del conservadurismo más rancio que suponen retrocesos históricos para las mujeres como la reforma educativa, la intención de modificar la ley de salud sexual, reproductiva e interrupción voluntaria del embarazo (IVE), entre otras.

Todo ello ha quedado reflejado en el Plan Nacional de Reformas 2013, que supone la consolidación de estas políticas neoliberales, que bajo la excusa de la consolidación fiscal, está produciendo el desmantelamiento del estado de bienestar y lastrando el crecimiento de empleo.

Desde el punto de vista de género, el Plan Nacional de Reformas (PNR) carece totalmente de la transversalidad que debe regir cualquier iniciativa gubernamental con el fin de garantizar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando medidas que lejos de respetar el principio constitucional ahondan más si cabe la discriminación de las mujeres en sus principales ejes, como puede ser el empleo, las reformas introducidas en la ley de dependencia, en la reforma educativa o en los sistemas de protección social, por ejemplo.

La crisis y los recortes del gobierno han añadido cerca de un millón de mujeres desempleadas al paro estructural femenino. Además, al margen del dialogo social se han endurecido las condiciones para que la población trabajadora mayor de 55 años acceda a las prestaciones por desempleo, lo que aproxima a la pobreza al 40% de mujeres desempleadas.

El Plan Nacional de Reformas no crea líneas de inserción sociolaboral financiadas, como medidas de EMERGENCIA para grupos más vulnerables a la pobreza y con mayor riesgo de exclusión social (entre ellos, mujeres solas, con cargas familiares, paradas de larga duración, mujeres víctimas de violencia desempleadas, jóvenes o mayores 45 años en paro de larga duración, sin prestaciones, etc.)

CCOO demanda un sistema estatal de rentas mínimas garantizadas para luchar contra la pobreza y la exclusión social de las mujeres, más castigadas por el incremento del paro, el agotamiento de las diversas modalidades de prestaciones por desempleo y la acumulación de recortes sociales.

El Estado debe crear las condiciones necesarias a través de las debidas dotaciones económicas para asegurar financiación, infraestructuras y empleo de calidad vinculado a la Ley de Dependencia, como pilar fundamental del Estado de Bienestar y como derecho subjetivo de las personas, liberando de la carga de las tareas de cuidado a las mujeres.

A la vista de los devastadores efectos sobre las mujeres que están produciendo las mal llamadas políticas de austeridad cuando nos encontramos ante auténticos recortes presupuestarios, CCOO exige la reposición presupuestaria a los servicios públicos (sanidad, educación, atención a la dependencia, otros servicios públicos locales), de doble

impacto en el empleo de las mujeres, directo por la pérdida de empleo en sectores feminizados e indirecto por la pérdida de servicios de atención a menores, mayores y personas dependientes, que ha aumentado las cargas familiares de las mujeres, suponiendo un recorte añadido en conciliación de la vida familiar y laboral.

En el ámbito de la conciliación, el Estado debe restituir y desarrollar el Programa EDUCA3, que aúna el carácter educativo y asistencial para la atención de menores de 0-3 años, y que facilita el acceso al mundo laboral a muchas mujeres: como trabajadoras (Escuelas Infantiles, servicio feminizado) y como madres trabajadoras. Y otras medidas (políticas, servicios e infraestructuras) de conciliación y por supuesto adoptar un compromiso fehaciente con la corresponsabilidad a través de la ampliación del permiso de paternidad 4 semanas, como contiene la Ley de Igualdad y que los presupuestos generales del estado vuelve a posponer debido a la crisis.

CCOO exige la reversión de la reforma Laboral por impedir o dificultar los derechos laborales de las mujeres y la erradicación de la discriminación laboral en las empresas (segregación, tiempo parcial feminizado, brecha salarial...) mediante la negociación de planes y medidas de igualdad en las empresas y centros de trabajo.

La Reforma Laboral del gobierno del Partido Popular, bajo formas aparentemente neutrales, contiene efectos negativos para las mujeres y el avance en igualdad, efectos negativos como son las medidas de flexibilidad unilateral de las condiciones laborales (jornada, salario...), el descuelgue de las empresas del convenio colectivo... por lo que rompe el principio constitucional de igualdad ante la ley, que exige introducir medidas que superando la igualdad formal aseguren la igualdad real. No sólo no introduce medidas para asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la igualdad efectiva, sino que introduce otras restrictivas de la Ley de Igualdad de 2007 (LOIEMH) como el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, por ejemplo. Así el Título I de la LOIEMH determina que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil.

La salida de la crisis en términos de Igualdad de Oportunidades exige además otras medidas de cambio en el modelo productivo, como una apuesta firme por el empleo verde, vinculado al desarrollo rural, apoyo a apoyo a pequeñas empresas, cooperativas agroalimentarias, empresas de turismo rural, de servicios asociados, etc., con especial fomento del empleo de las mujeres en estos sectores, como estrategia de inserción laboral de las mujeres en el ámbito rural, especialmente castigadas por la ausencia de expectativas de inserción laboral, y como estrategia de lucha contra la despoblación (que viene por la emigración de las mujeres en edad de trabajar, especialmente de aquellas que tienen formación superior).

El empleo vinculado a la Innovación y Desarrollo científico y tecnológico, junto con planes sectoriales e industriales que busquen aumentar el tamaño de las empresas y su presencia exterior, incentivando el empleo femenino, de alta cualificación, como forma de diversificación del empleo de calidad y de combatir la segregación laboral horizontal y vertical.

Así mismo hay que frenar la sangría de empleo que se está produciendo en el empleo público y que afecta directa e indirectamente en el empleo de las mujeres tal y como hemos ido viendo en el estudio. Pero además de producirse la reforma de las Administraciones locales, conllevará efectos catastróficos sobre el empleo y los servicios de proximidad, de gran impacto directo e indirecto en las oportunidades de las mujeres.

Hay otra forma de gobernar, basada en el diálogo social con los agentes sociales cosa que el gobierno del PP parece hasta la fecha desconocer. Nunca el Dialogo Social que ha sido uno de los constructores de nuestro sistema democrático, generador de derechos y por tanto, hacedor directo de nuestro estado de bienestar ha estado tan minimizado. Hay que destacar el predominio de la gobernanza unilateral del gobierno en detrimento del papel de diálogo social en todos los referentes al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo.

Sin dialogo social, la paulatina degradación de los servicios públicos y las políticas sociales que, en el marco de la crisis está sirviendo de coartada para su progresiva privatización, se generaran mayores injusticias y desigualdades entre mujeres y hombres. El modelo social que conocemos y el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres hoy más que nunca corren serio peligro.

Para finalizar, CCOO demanda al gobierno un giro a las políticas de recortes y la apertura del diálogo social como garante de nuestro estado de bienestar y de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Editorial Trabajadora (2013): "De mujeres y retrocesos", Trabajadora nº46.

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO (2013): "Las pensiones y la suficiencia económica de las personas mayores", Observatorio Social de las Personas Mayores.

INE (2011): El empleo de las personas con discapacidad. Informe de resultados. Madrid.

INE (2013a): Encuesta de Población Activa (EPA) en INEbase/Sociedad/Mercado laboral.

INE (2013b): Estadística de migraciones. INEbase/Demografía y población/Fenómenos demográficos.

García-Aranda, R. (2013): "Riesgo de desatenciones sociales", Trabajadora nº 47.

Mendoza, N y Serrano, J. (2012): Derechos y política social. Madrid, Bomarzo.

Nuño, L. (2013): "Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España", Gaceta Sindical nº 20.

Nuño, L. y Torres, P (2012): "Trabajo y empleo", La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad. Volumen I. CERMI. Madrid, CINCA.

Observatorio de las ocupaciones (2013a): Informe del mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2012. Madrid.

Observatorio de las ocupaciones (2013b): Informe del mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2011. Madrid.

Recio, A. (2013): "El país de las desigualdades", Gaceta Sindical nº 20.

Sánchez, E. (2013): "La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada", Colección Informes nº 65.

Secretaría de Empleo y migraciones de CCOO (2011): Mercado de Trabajo. Evolución 2007-2011. Madrid, CCOO.

Secretaría de Estado de Empleo (2012): Trabajadores autónomos, propiamente dichos, en alta en la Seguridad Social.

Vicent L., Castro C., Agenjo A. y Herrero Y. (2013): El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres. Madrid, FUHEM.

IGUAL TRABAJO
IGUAL SALARIO

... que ya antes del comienzo de la crisis económica se reflejara por lo que a los empleos precarios se refiera, y esta tendencia se ha visto reforzada...

Subvencionado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



secretaría confederal
de mujer e igualdad