

8 DE MARZO

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

¡¡ AVANZA EN IGUALDAD !!

LA ACCION POSITIVA UN INSTRUMENTO PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER CC.OO.

MARZO 1996



LA ACCION POSITIVA UN INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES.

1. *Un acercamiento a la comprensión de la situación socio-laboral de las mujeres.*
2. *Persistencia de factores que configuran una situación sociolaboral discriminatoria hacia las mujeres.*
3. *Cambios producidos en el mercado laboral*
 - 3.1. *Debate sobre el reparto del trabajo*
 - 3.2. *Propuestas para articular tiempo de trabajo y empleo*
4. *La Acción Positiva un instrumento para la igualdad de oportunidades de las mujeres.*
5. *A modo de conclusión: Líneas sindicales para avanzar en la igualdad de oportunidades.*

Anexo. Datos estadísticos sobre la situación socio-laboral de las mujeres.

1. UN ACERCAMIENTO A LA COMPRESIÓN DE LA SITUACION SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES.

En los últimos 15 años se vienen produciendo en España cambios importantes en la realidad socio-laboral de las mujeres que se manifiestan principalmente en el terreno demográfico, educativo y laboral, lo que unido a modificaciones en la legislación y en la mentalidad, configuran una realidad cualitativa y cuantitativamente diferente a la anterior.

Los cambios sociales producidos: una menor rigidez de comportamientos respecto al ciclo vital, formación, matrimonio, hijos, hace que se incorporen más mujeres, y de forma menos discontinua al mercado de trabajo. Pero esta mayor presencia de las mujeres en el empleo se relaciona estrechamente con la terciarización de la actividad económica, el incremento del empleo en este sector y la segregación ocupacional por sectores.

La evolución de diferentes **datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 1995** sigue mostrando diferencias importantes por sexo¹:

En relación a las tasas de actividad/paro/ocupación:

- la tasa de actividad femenina 36,4% es casi la mitad que la masculina 63%.
- Para la tasa de paro se invierten las diferencias, la femenina 30,4% casi duplica a las masculina 17,9%.
- Diferencias que también reproducen las tasas de ocupación 51,7% los hombres, 25,3% las mujeres.

Con relación a la **distribución del empleo femenino por sectores** de actividad:

- el 13,8% en la Industria
- el 7,3 % en la Agricultura
- el 78,8% en los Servicios

¹ VER DATOS ESTADÍSTICOS EN ANEXO

Las mujeres siguen estando reagrupadas en una pequeña cantidad de ramas y oficios, persistiendo las desigualdades profesionales que se manifiestan en la fuerte segregación ocupacional y por la expansión de distintas formas de empleo reservadas a las mujeres.

Respecto a la **distribución del empleo asalariado de las mujeres por edades:**

- es el grupo de 25 a 54 años donde se da el grueso de la ocupación un 74,7%;
- los grupos de edad 20 a 24 años (14,3%)
- 16 a 19 años (3,6%)
- 55 y más (7,3%) muestran porcentajes notablemente más bajos.

Respecto a la estructura del empleo femenino del total de las asalariadas:

- el 62% tiene contrato indefinido
- el 38% contrato temporal (índice de precariedad)

La **contratación a tiempo parcial** tiene una clara segregación por sexo:

- el 20,4% se realizan a hombres
- el 79,6% se realizan a mujeres

Un ejemplo ilustrativo para conocer la evolución de la estructura del empleo femenino, es acudir a los datos del **Instituto Nacional del Empleo (INEM)** que registra mes a mes los contratos que se realizan.

Durante el mes de Octubre de 1995:

- un 6,5% fueron de carácter indefinido
- el 94% fueron de carácter temporal
- el 65% fue con jornada a tiempo completo
- el 31% fue con jornada a tiempo parcial

Los contratos de aprendizaje y en prácticas que representaron un 2% y un 1,4% respectivamente tienen aún escasa incidencia sobre el total de la contratación pero sí es significativo observar su incremento en relación con el mismo período del año anterior, un 34,4% y un 16,4% respectivamente.

Estos datos ponen de manifiesto la fuerte precarización que se está produciendo en el empleo.

En relación a la **diferencias salariales** entre hombres y mujeres, según datos de la Encuesta de Salarios del último trimestre de 1994:

el porcentaje de ganancia media mensual de las mujeres sobre la de los hombres ha sido del 72,2%.

Esta diferencia salarial se produce en los distintos sectores de actividad y profesiones y es producto generalmente de una discriminación indirecta basada en el no reconocimiento del valor del trabajo que realizan las mujeres.

Respecto a la evolución de la **protección al desempleo, según datos del Informe de Prestaciones por Desempleo del INEM de Nov. de 1995**, se observa un importante descenso sin que pueda explicarse por equivalente descenso de las tasas de paro. Más bien parece tener una directa influencia con las reformas legislativas de 1994 que aumentaban los requisitos para acceder a las prestaciones por desempleo.

- los hombres tienen un nivel de cobertura bruta del 63,2%

- sólo un 34,9% de las mujeres paradas perciben ayuda por desempleo, siendo esta mayoritariamente en forma de subsidios (de carácter no contributivo) que son de menor cuantía que las prestaciones básicas (de carácter contributivo) al desempleo.

2. PERSISTENCIA DE FACTORES QUE CONFIGURAN UNA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DISCRIMINATORIA HACIA LAS MUJERES:

El desigual reparto de las responsabilidades domésticas y familiares:

La segregación ocupacional:

La discriminación salarial:

La formación y la promoción:

Las diferencias en el acceso a las prestaciones sociales:

3. CAMBIOS PRODUCIDOS EN EL MERCADO LABORAL:

La reforma laboral supuso la adecuación de la legislación laboral a los requerimientos de la economía empresarial en el sentido de flexibilizar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Desde la implantación de la reforma, la Secretaría de la Mujer ha venido denunciando aspectos que podían perjudicar específicamente a las mujeres.

Las **nuevas modalidades de contratación** han supuesto una importante sustitución de empleo fijo por temporal y una mayoritaria adjudicación a las mujeres del contrato a tiempo parcial.

Es preciso un análisis permanente y el establecimiento de estrategias para que los nuevos requerimientos empresariales, las nuevas formas de organización del trabajo y las mayores necesidades de formación continua, no supongan mecanismos de exclusión para las mujeres.

3.1. Debate sobre el Reparto del trabajo:

Desde las Secretarías de la Mujer, desde una perspectiva de género, consideramos que reparto del trabajo no es sólo reparto del empleo sino también el reparto del trabajo no productivo, el no valorado económicamente, el trabajo ligado a la reproducción de las personas. Así mismo consideramos que el trabajo a tiempo parcial es una nueva forma de segregación ocupacional.

Es necesario por tanto, articular propuestas en relación con el tiempo de trabajo y su distribución que tengan en cuenta los objetivos que se persiguen y en qué dirección influyen. Qué tipo de reparto del empleo se persigue: protegido, formal, precario, atípico, y si se pretende un mayor alcance de las propuestas afectando, incluso, al modelo de organización social.

3.2. Propuestas para articular tiempo de trabajo y empleo:

Para llevar adelante este tipo de estrategias es imprescindible:

- La presencia del Estado en el establecimiento de ayudas que hagan viables períodos productivos y no productivos.
- La articulación y potenciación de la negociación colectiva a todos los niveles.
- Negociar la reorganización de la jornada laboral, su reducción y distribución.
- Legitimar y dar valor social a los trabajos de asistencia y cuidado.
- Negociar para establecer otros permisos además de los relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos y activar mecanismos para que este tipo de permisos sean también utilizados por los hombres.
- Poner en marcha **planes de Acción Positiva** que introduzcan en la cultural empresarial, el principio de Igualdad de Oportunidades.

4. LA ACCION POSITIVA UN INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La Acción Positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas desigualdades y discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales y estereotipos culturales.

Existe una **Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 13 de Diciembre de 1984** relativa a la promoción de

Así mismo el III Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995) establece acciones (marco legal, **programa NOW**, acciones positivas, de investigación/información/sensibilización).

En España el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1993-95) elaborado por el M° de Asuntos Sociales y el Instituto de la Mujer, también promueve medidas orientadas a mejorar la situación socio-laboral de las mujeres.

Las actuaciones de la acción positiva, en el campo sociolaboral se dirigen principalmente a:

- Incrementar la participación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Dar valor social y económico a las tareas y ocupaciones que mayoritariamente realizan las mujeres.
- Repartir equitativamente entre hombres y mujeres el trabajo social y las responsabilidades familiares.

4.1. Acción positiva en las empresas a favor de las mujeres:

Objetivos:

- Modificar los estereotipos y prácticas sociales y culturales que impiden materializar una real igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo.
- Eliminar las discriminaciones indirectas que sufren las mujeres en los centros de trabajo como consecuencia de esas prácticas estereotipadas.

4.2. Un ejemplo de Acción Positiva: El Programa NOW 95.

La Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de CC.OO. ha puesto en marcha un proyecto comunitario de "Acciones Positivas para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo" que se inserta en la iniciativa comunitaria NOW (Nuevas Oportunidades para las Mujeres).

Los objetivos son:

- Crear una Red de intervención que permita conocer cual es el comportamiento del mercado de trabajo, analizando la evolución del empleo femenino en distintos sectores y ocupaciones.
- Realizar estudios que nos permitan conocer los recorridos profesionales de las mujeres.
- Diseñar, proponer y desarrollar medidas de Acción Positiva tendentes a equilibrar la representación de mujeres en todas las categorías y profesiones para modificar la segregación ocupacional constatada en el mercado de trabajo actual y la desigual posición de las mujeres en el empleo.

Se trata por tanto, de realizar una labor de dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades a través de la implicación de los agentes sociales, empresarios y sindicatos en la negociación de acciones positivas.

5. LINEAS SINDICALES PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Introducir en la Negociación Colectiva nuevas formas de negociación que, paralelamente permitan abordar aspectos específicos de la diversidad de situaciones y de grupos sociales:

Negociación de Planes de Acción Positiva para avanzar en una política real de Igualdad de Oportunidades de las mujeres, en el acceso al empleo, en la promoción y formación profesionales, en la valoración de los puestos de trabajo, en el salario, etc.

Contemplar el **reparto del trabajo**, desde una perspectiva más amplia, entre el conjunto de la sociedad, entre hombres y mujeres, no sólo el trabajo remunerado sino también el no remunerado, las actividades desarrolladas en la familia, como estrategia y compromiso para modificar la división sexual del trabajo existente.

sobre los conceptos, **trabajo de igual valor**, sistemas de valoración de puestos de trabajo, cualificación y abordarlos en el conjunto de la acción sindical.

Promover un **cambio de actitudes** sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades que icionalmente se han venido adjudicando en función del sexo.