

# **El empleo de las mujeres**

**Estrategia Europea para el Empleo desde una perspectiva de género**

Secretaria Ejecutiva Confederal  
Madrid, 1 de agosto de 2003

## **1. Análisis comparativo del empleo de las mujeres en España en la Unión Europea**

## **Estrategia Europea para el Empleo desde una perspectiva de género**

Las políticas de empleo españolas, están definidas por los sucesivos consejos europeos, debemos cumplir los objetivos marcados por los sucesivos consejos al igual que el resto de los países de la Unión Europea, pero no podemos olvidar que en la misma medida la revisión de la creación de empleo en nuestro país, debe ser analizada con los parámetros de calidad en el empleo definidos por la Comisión Europea.

La Estrategia Europea para el Empleo, aprobada en la cumbre de Luxemburgo de 1997, en un contexto de elevadas tasas de paro fue revisada en el año 2000, por la cumbre de Lisboa, en la que se fijaron objetivos de empleo a corto y largo plazo. El Consejo de Niza, exigía una revisión de la E.E.E. en el año 2002, en este contexto queremos evaluar la situación del empleo en España desde una perspectiva de género, teniendo como referencia obligada el contexto europeo.

La calidad del empleo, incluida la formación, las perspectivas de carrera y la organización de trabajo, contribuyen de la mejor manera a aumentar el empleo y la productividad así como la cohesión social. Las mejoras de la calidad de trabajo pueden aumentar la eficacia de los procesos de producción, y es el empresariado quien tiene la potestad de aumentar la motivación de los empleados/ as y su satisfacción profesional. El objetivo fijado en Lisboa sobre el aumento de la cantidad y calidad de empleo exige de nuestro Gobierno, que conciba las políticas de empleo de cara a mejorar los resultados de la calidad del trabajo y conseguir altas tasas de empleo para mujeres y hombres de forma simultánea

La calidad del trabajo y la satisfacción de los trabajadores/ as son correlativos con los resultados en materia de empleo y de participación tanto es así que una proporción de empleos de elevada calidad está asociada a tasas de participación y de empleo elevados en particular para las mujeres. En algunos Estados miembros, los recientes aumentos de creación de empleo han ido acompañados de mejoras en la calidad, no solamente para las personas altamente cualificadas si no también para las personas con poca cualificación.

La productividad va a la par de la calidad del trabajo, la satisfacción en el trabajo y la formación. En Europa, una cuarta parte de todos los asalariados a tiempo completo y más de dos tercios de los que trabajan involuntariamente a tiempo parcial tienen empleos de baja calidad, es decir empleos mal remunerados, y de baja productividad, no ofrecen ni seguridad en el trabajo, ni acceso a la formación, ni posibilidad de mejora profesional. Las personas asalariadas en estos tipos de empleos experimentan un alto descontento en lo referente a su trabajo en general y a las condiciones del trabajo en particular.

Los empleos de baja calidad pueden ser una medida para facilitar el acceso de personas sin empleo al mercado de trabajo. Sin embargo las personas así empleadas están expuestas a un riesgo mayor de desempleo y de inactividad que aquellas personas que tienen empleos de calidad elevada.

Más de la mitad de las personas que tienen empleos de baja calidad permanecen en estos trabajos un año tras otro y cerca del 25 % se convierten en parados a los dos años,

cinco veces más que el riesgo que tienen de ser desempleadas, las personas con empleos de alta calidad. Una vez en el paro sus posibilidades de encontrar un empleo y sobretodo un empleo de mejor calidad están fuertemente reducidas. Esto crea un círculo vicioso entre empleos de baja calidad y el paro.

Quienes abandonan el paro por un trabajo en el que tienen acceso a la formación continua, son dos veces menos susceptibles de perder el empleo, que aquellas personas que acceden a un empleo en el cual no tienen acceso a la formación. Igualmente quienes dejan un empleo de baja calidad por un empleo de mejor calidad, especialmente en términos de formación son menos susceptibles de volver al paro que aquellos que permanecen en empleos de baja calidad.

Los empleos de duración determinada pueden ofrecer flexibilidad a ciertas personas, pero están desprovistos de seguridad ya que el riesgo de acabar en el paro tras un contrato temporal es cuatro veces mayor que si se trata de un contrato indefinido.

Según la Comisión Europea, al menos la mitad de las personas jóvenes y de los trabajadores/ as altamente cualificados, encuentran un contrato indefinido durante los tres años siguientes a un contrato temporal. Para buen número de ellos, los empleos de duración determinada juegan el papel de trampolín hacia empleos de mejor calidad. Este hecho deja constancia que la dinámica de trabajo difiere según los grupos de edad y de cualificación. Sin embargo este no es el caso de los trabajadores de edad y poco cualificados. Menos de un tercio de trabajadores mayores y menos del 40 % de trabajadores poco cualificados pasan de un empleo temporal a un empleo permanente en tres años.

El trabajo temporal es el medio menos adecuado para ayudar a las personas mayores y a las poco cualificadas. El 20 % de las personas mayores y el 15 % de las poco cualificadas se quedan sin empleo en un período de tres años. Estas cifras descienden cuando se trata de personas jóvenes 12 % o de personas cualificadas 7 %. Las dificultades se agravan en el caso de las mujeres.

Las medidas dirigidas a facilitar el acceso al empleo y las medidas dirigidas a aumentar la calidad del empleo, se refuerzan entre sí. Las perspectivas de creación de empleo de larga duración dependerán de que sea mejorada la relación entre la calidad y la cantidad de empleo.

Como los Consejos europeos de Lisboa y Niza han señalado, el envejecimiento de la población y las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres impiden la cohesión social y frenan el crecimiento económico.

Se ha constatado que los países de la Unión Europea que han presentado resultados mediocres en la creación de empleo, también han presentado pésimos resultados respecto al paro y a la productividad.

**INDICADORES CLAVES DE EMPLEO 2001** (cuadro 1)

Fuente: Eurostat

	Unión Europea			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>						
Población total (millones)	372248	181747	190501	39221	19044	20177
Población de 15-64 años	248125	124040	124086	26051	12888	13163
Empleo total (millones)	167599	95931	71668	16026	9998	6028
Población ocupada (15-64 años) (millones)	158653	90503	68152	14654	9135	5520
Tasa de empleo (% pob.15-64)	63,9	73,0	54,9	56,3	70,9	41,9
Tasa de empleo (% pob.15-24)	40,7	44,2	37,1	33,1	39,2	26,9
Tasa de empleo (% pob.25-54)	77,1	87,3	66,8	68,8	85,6	52,5
Tasa de empleo (% pob.55-64)	38,5	48,6	28,8	38,9	57,4	21,8
Trabajadores independientes (% del empleo total)	14,8	17,7	11,0	16,4	18,2	13,4
Trabajadores a tiempo parcial (% del empleo total)	17,9	6,2	33,4	8,1	2,8	16,8
Contratos de duración determinada (% empleo total)	13,4	12,4	14,6	31,7	30,0	34,2
Empleo en los servicios (% empleo total)	69,2	58,9	83,1	63,8	52,6	81,9
Empleo en la industria (% empleo total)	26,4	36,2	13,7	29,8	39,8	13,5
Empleo en la agricultura (% empleo total)	4,2	4,9	3,3	6,5	7,6	4,6
Tasa de actividad (% pob.de 15-64)	69,2	78,1	60,2	64,7	78,0	51,7
Paro total (millones)	12919	6378	6541	1892	809	1083
Tasa de paro (% pob.activa 15-24 años)	7,4	6,4	8,7	10,6	7,5	15,5
Tasa de paro de jóvenes (% pob. activa 15-24 años)	14,9	14,0	16,0	21,5	16,6	27,9
Tasa de paro de larga duración (% pob. activa)	3,3	2,8	3,9	5,1	3,1	8,1
Porcentaje de jóvenes en paro (% pob. de 15-24 años)	7,1	7,2	7,0	9,1	7,8	10,3

En el plano europeo los últimos años han estado caracterizados por un creación de empleo destacable y una bajada del paro significativa, que ha tenido como telón de fondo un fuerte crecimiento del producto interior bruto. En los años comprendidos entre 1997- 2001, el número total de empleos aumentó en 10 millones de los cuales 6 fueron ocupados por mujeres y el paro descendió en 4 millones.

**INDICADORES ECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA CREACIÓN DE EMPLEO** (cuadro 2)

	España	Europa	Zona euro
Tasa de inflación, índices armonizados de precios de consumo 2002	<b>3,6</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>
Producto Interior Bruto, por habitante en standars de poder adquisitivo 2002	<b>84,4</b>	<b>100,0</b>	<b>98,9</b>

Fuente: Eurostat

Pero la situación española no se ha manifestado tan favorable, como para el conjunto de la Unión Europea. La tasa de inflación se sitúa muy por encima de la media europea y no se ha desactivado ni con la contención salarial pactada por los interlocutores sociales. Si el producto interior bruto creció a un ritmo considerable hasta el año 2000, en el año 2002, presenta fuerte diferencias con la media de la Unión Europea. La media de la Unión Europea, presenta no sólo mejores índices respecto a la inflación y al producto interior bruto, si no también respecto a las tasas de empleo y a la calidad en el empleo.

**Diferencias entre mujeres y hombres en materia de participación en el empleo**

**Actividad y ocupación**

En 2001, las diferencias entre las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y hombres han continuado reduciéndose. En 2001, la diferencia entre la tasa de actividad de los hombres y la tasa de actividad de las mujeres en la Unión Europea, se situó cerca de un 18 %. Las reducciones más significativas de las disparidades entre las tasas de empleo de hombres y mujeres se han observado en los Países Bajos, en Alemania y en Austria. En estos dos países, esta disminución se explica por los escasos resultados del acceso de los hombres al empleo.

Las tasas de actividad de las mujeres en la Unión Europea ha aumentado para llegar cerca del 60 %, mientras que la de los hombres sigue estable en 78 % desde 1999. El crecimiento de la participación de las mujeres en la vida activa ha sido más significativo en los Países Bajos, en España, Portugal, Alemania e Irlanda. Los tres primeros países junto con Finlandia son los únicos países en los que la tasa de empleo masculina ha aumentado ligeramente en 2001. En Austria y Grecia las tasas de empleo de los hombres han descendido de manera significativa.

**TABLA COMPARATIVA ESPAÑA – UE PARA LOS PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO (Cuadro 3)**

<b>Empleo</b>	<b>España</b>		<b>Europa</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Tasa de Actividad, 2001</b>	<b>51,7</b>	<b>78,0</b>	<b>60,2</b>	<b>78,1</b>
<b>Tasa de Empleo 2001</b>	<b>41,9</b>	<b>70,9</b>	<b>54,9</b>	<b>73,0</b>
<b>Tasa de Paro 2001</b>	<b>15,5</b>	<b>7,5</b>	<b>8,7</b>	<b>6,4</b>
<b>Porcentaje de ocupadas/os a tiempo parcial 2001</b>	<b>16,8</b>	<b>2,8</b>	<b>16,0</b>	<b>14,0</b>

Fuente: Eurostat

Comparando la situación española con la media de la Unión Europea, constatamos que la tasa de actividad de las mujeres españolas es muy inferior a la tasa de referencia europea, ocho puntos porcentuales menos en España, si nos referimos a la tasa de empleo las mujeres europeas se sitúan trece puntos porcentuales sobre las españolas. Y al referirnos a la tasa de empleo, comprobamos que las mujeres españolas representan el doble de las mujeres desempleadas en el resto de Europa. Los datos referidos a la población masculina española, tanto de actividad, empleo y paro son muy similares a los de la población masculina europea.

En los datos referidos al trabajo a tiempo parcial, los porcentajes de mujeres españolas son ligeramente superiores a los de las mujeres europeas mientras que los datos referidos a los hombres europeos reflejan un porcentaje de once puntos porcentuales superior a los hombres españoles.

Si la fuente de los datos europeos es Eurostat, que se nutre de las encuestas a nivel europeo y por tanto la muestra de cada país es pequeña, las fuentes estadísticas españolas, plantean un panorama distinto. El reparto entre la población activa e inactiva española desagregada por sexo presentan el siguiente reparto:

**POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, CLASIFICADA SEGÚN SEXO Y EDAD Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA  
1ER TRIMESTRE DE 2003 (Cuadro 4)**

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>%Mujeres</b>
<b>TOTAL</b>	34.120,4	17.550,8	16.569,6	51,44
<b>Activas/ os</b>	18.615,0	7.500,2	11.114,9	40,29
<b>Ocupadas/ os</b>	16.432,4	6.250,4	10.182,0	38,04
<b>Paradas/ os</b>	2.182,7	1.249,8	932,9	57,26
<b>Buscan el 1er empleo</b>	348,0	219,8	128,2	63,16

<b>Inactivas/ os</b>	15.505,4	10.050,7	5.454,7	64,82
----------------------	----------	----------	---------	-------

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Las tasas de actividad femenina en España han aumentado en los últimos años y esperamos que sea así en un futuro, estas tasas de actividad reflejan también el aumento del acceso de las mujeres a la formación y por tanto manifiestan una mayor disponibilidad para trabajar. Sin embargo revisando las tasas de inactividad llama la atención que dos tercios de la población inactiva son mujeres, existe aún en nuestro país obstáculos culturales fuertes en el acceso de las mujeres al trabajo asalariado y una falta de recursos suficientes para al atención a personas dependientes que retiene a un importante número de mujeres alejadas del mundo laboral.

**TASAS DE ACTIVIDAD POR ESTADO CIVIL Y SEXO  
3 ER TRIMESTRE 2002 (Cuadro 5)**

	<b>Ambos Sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>TOTAL</b>	<b>54,31</b>	<b>42,05</b>	<b>67,29</b>
<b>Solteras/ os</b>	63,75	57,46	68,90
<b>Casadas/ os</b>	54,49	40,54	68,46
<b>Viudas/ os</b>	8,20	7,25	12,97
<b>Separadas/ os y divorciadas/ os</b>	73,14	71,97	75,29

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El análisis de la actividad en función del estado civil, refleja el condicionamiento social de las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo. En relación al estado civil el mayor porcentaje de mujeres que manifiestan su intención de trabajar es el de las mujeres separadas, seguido de las solteras, casadas y viudas. Estos datos reflejan la relación estrecha del trabajo de las mujeres y la independencia, de tal forma que el vínculo matrimonial, en nuestro país tiene una influencia directa en la actividad de las mujeres, no tanto así las relaciones de pareja, si bien desconocemos el porcentaje de mujeres que permaneciendo solteras están emparejadas.

El acceso al empleo de la población ocupada varía en función de la estructura familiar, es mayor el porcentaje de hombres casados con hijos que están ocupados, que el de mujeres ocupadas, por el contrario son mayores los porcentajes de mujeres ocupadas cuando se trata de familiares monoparentales, mujeres solas, o personas que viven juntas sin vínculo matrimonial.

**POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN SU ESTRUCTURA FAMILIAR (Cuadro 6)**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Persona sola</b>	5,5	8,2
<b>Personas juntas sin ningún vínculo matrimonial</b>	1,7	2,4
<b>Matrimonio/ Pareja sin hijos</b>	12,5	13,1
<b>Matrimonio/ Pareja con hijos</b>	65,6	51,9



<b>Matrimonio/ Pareja s/ hijos y c/ otros</b>	1,4	1,1
<b>Matrimonio/ Pareja c/ hijos y c/ otros</b>	5,2	5,2
<b>Familia monoparental</b>	5,4	13,9
<b>Otro tipo</b>	2,7	4,2

Fuente. Encuesta Calidad de Vida en el Trabajo 2002

Los datos que disponemos están referidos a la población ocupada, no disponemos de datos de población asalariada en relación a la estructura familiar, pero las diferencias respecto al acceso al empleo, entre la población asalariada en relación a la población ocupada arrojaría diferencias mayores, por las reticencias que manifiestan los/ as empresarios a la hora de contratar como asalariadas a mujeres con hijos u otras personas dependientes.

Estos datos ponen de manifiesto, los estereotipos culturales existentes en nuestro país que van a condicionar el acceso de las mujeres al empleo, junto con las escasas garantías de acceder a trabajos de calidad y por tanto del riesgo a perder el empleo con facilidad.

### **Desempleo**

En 2001, el aumento general de la tasa de empleo ha conllevado una disminución de la tasa de desempleo en la Unión Europea, que se ha situado en un 7,4 %. Todos los Estados miembros han registrado una bajada de la tasa de paro a excepción de Alemania, Luxemburgo y Portugal. Sin embargo estos progresos, han estado acompañados de tasas de paro elevadas en España, Italia y Grecia especialmente para las mujeres.

En las tasas de paro existen igualmente una diferencia significativa entre mujeres y hombres. Las mujeres son más susceptibles de perder el empleo en toda Europa, su tasa de paro se sitúa en un 8,5 %, frente al 6,4 % de los hombres.

#### **TASA DE PARO EN ESPAÑA Y MEDIA EN LA UNIÓN EUROPEA 2001 (Cuadro 7)**

	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Unión Europea</b>	7,3	8,5	6,4
<b>España</b>	10,4	15,1	7,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El paro de los jóvenes es dos veces más elevada que la tasa de paro global y afecta especialmente a las mujeres, salvo en Irlanda, Reino Unido y Alemania. El paro de larga duración afecta a un 3,3 % de la población activa de la Unión Europea, pero es superior a un 5 % en Italia, Grecia y España. Estos tres países registran en este indicador las diferencias más importantes entre mujeres y hombres. En el caso de España el paro de larga duración de los hombres 3,2 % es muy inferior al 8,1 % de las mujeres.

Las tasas de paro en Italia, en España, y en Grecia es elevado, pero la tendencia es a la baja. No existen diferencias significativas entre sexos en cuanto al descenso de las tasas de paro, incluso cuando el paro afecta mayormente a las mujeres que a hombres, salvo en Suecia, Reino Unido, Irlanda donde el paro de las mujeres ha descendido hasta situarse por debajo de las cifras de paro de los hombres

**TASAS DE PARO POR GRUPO DE EDAD Y SEXO EN ESPAÑA.  
1ER TRIMESTRE DE 2003 (Cuadro 8)**

	<b>Ambos sexos</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Varones</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11,73</b>	<b>16,66</b>	<b>8,39</b>
<b>De 16 a 19 años</b>	32,87	41,52	27,89
<b>De 20 a 24 años</b>	21,15	25,41	17,73
<b>De 25 a 29 años</b>	15,06	19,50	11,32
<b>De 30 a 34 años</b>	11,49	16,86	7,54
<b>De 35 a 39 años</b>	10,26	15,43	6,67
<b>De 40 a 44 años</b>	8,44	12,49	5,66
<b>De 45 a 49 años</b>	8,41	14,10	4,70
<b>De 50 a 54 años</b>	7,62	11,70	5,47
<b>De 55 a 59 años</b>	7,28	10,15	6,03
<b>De 60 a 64 años</b>	5,92	6,71	5,64
<b>65 años y más</b>	1,31	0,91	1,52

Fuente: Encuesta de Población Activa

El paro de las mujeres españolas alcanza porcentajes que doblan la media europea. Es un hecho muy significativo que el paro de los hombres no difiera mucho de la media europea y el de las mujeres se duplique, sólo se explica con un patrón cultural claramente discriminatorio.

Hay que observar también que al analizar los datos sobre paro en España, este disminuye para ambos sexos con la edad, con el agravante que las diferencias de porcentajes de desempleo entre mujeres y hombres son muchos mayores en los tramos de edad en que pueden ser padres. Esto pone de manifiesto que los empresarios prefieren contratar a hombres cuando están en edad de ser padres y a mujeres o mujeres cuando consideran que los hijos están en edades de requerir menos atenciones de los padres.

#### **Sectores con mejores resultados en materia de empleo y género.**

Con el fin de identificar los sectores que han obtenido mejores resultados en términos de empleo en la Unión Europea, se clasifican los diez mejores sectores en términos de creación neta de empleo en cada país de la Unión. Los cuatro sectores que aparecen con más frecuencia entre los diez primeros de cada país, son: “actividades de servicios a las empresas”, “salud y acción social”, “educación” y “actividades informáticas y asociadas”. Estos sectores han permitido la creación neta del 58 %, del total de la creación de empleo en la Unión Europea entre 1995 y 2001.

Mientras que este desarrollo puede ser explicado por los factores específicos de los sectores, estos resultados también revelan que las tasas de crecimiento de empleo más elevadas corresponden a los servicios cuya demanda potencial, tiene tendencia a aumentar paralelamente al aumento de los ingresos.

Un número importante de empleos han sido creados en los siguientes sectores: educación y salud, servicios de salud a domicilio, servicios sociales y personales y en el sector del ocio. El aumento de estos empleos, están ligados en la mayor parte a la participación de las mujeres que han dinamizado la demanda de servicios de guarda y ayuda.

No tenemos datos desagregados por sexo sobre ocupación en la Unión Europea, sin embargo si tenemos conocimiento que en algunos países europeos, ha descendido la segregación horizontal y ello ha conllevado que un mayor número de mujeres accedan a sectores masculinizados, pero este hecho no lleva aparejado un descenso de la segregación vertical y las mujeres siguen accediendo a las categorías más bajas independientemente del sector.

**POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO**  
**1ER TRIMESTRE DE 2003 (Cuadro 9)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	16.432,4	6.250,4	10.182,0	38,04
Agricultura	971,5	285,7	685,9	29,41
Industria	3.143,5	773,8	2.369,6	24,62
Construcción	1.947,2	108,8	1.838,4	5,59
Servicios	10.370,2	5.082,1	5.288,1	49,01

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Al analizar la ocupación de las mujeres hay que puntualizar que cuando hablamos de sectores feminizados, con carácter general nos referimos al sector servicios, pero incluso en el sector servicios la presencia de las mujeres no supera el 50 por ciento. Si podemos hablar de sectores masculinizados al hablar de la construcción, donde la presencia de las mujeres no alcanza el 6 por ciento. La presencia de mujeres es significativa en proporciones similares entre sí en los sectores de la industria (24,62 %) y la agricultura (29,41 %), siendo más alta en este último.

**POBLACIÓN OCUPADA POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO**  
**1ER TRIMESTRE DE 2003 (Cuadro 10)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	16.356,9	6.142,7	10.214,2	37,55
Trabajadoras/ es por cuenta propia	3.069,9	914,6	2.155,3	29,79
Empleador/ a	872,7	191,9	680,8	21,99
Empresaria/ o sin asalariada/ o trabaj. independiente	1.824,8	515,9	1.309,0	28,27
Personas que forman parte de cooperativas	93,0	31,1	62,0	33,44
Ayuda familiar	279,4	175,8	103,6	62,92
Asalariadas/ os	13.263,0	5.219,5	8.043,6	39,35
Sector público	2.643,7	1.276,3	1.367,4	48,28

Sector privado	10.619,4	3.943,2	6.676,2	37,13
Otra situación	23,9	8,7	15,3	36,40

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

De la distribución de la ocupación cabe destacar que del total de personas ocupadas en el sector público el 48,28 por ciento son mujeres, es decir cuando el sistema de acceso al empleo es objetivo las mujeres encuentran obstáculos o ventajas de acceso en la misma medida que los hombres. Queda constatada la discriminación en el acceso al empleo que sufren las mujeres, cuando observamos que solo algo más de un tercio (37,13 %) trabajan en el sector privado, es destacable la presencia de un 62,92 % de mujeres en la ayuda familiar y si que podemos hablar de la feminización de este tipo de trabajo.

Si las tablas anteriores ponen de manifiesto la segregación por sectores y por tipo de actividad (segregación horizontal), los cuadros que se detallan a continuación ponen de manifiesto la segregación vertical, es decir la concentración de mujeres en las categorías de menor reconocimiento social y económico.

**POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO**  
**3ER TRIMESTRE DE 2002** (Cuadro 11)

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	16.356,9	6.142,7	10.214,2	37,55
Dirección de las empresas y de la administración pública	1.214,3	371,3	842,9	30,58
Técnicas/ os profesionales científicas/ os e intelectuales	1.972,7	984,3	988,4	49,90
Técnicas/ os y profesionales de apoyo	1.691,7	716,5	975,2	42,35
Empleadas/ os de tipo administrativo	1.558,9	955,8	603,1	61,31
Trabajadoras/ es de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/ as	2.438,5	1.438,9	999,6	59,01
Trabajadoras/ es cualificadas/ os en agricultura y pesca	608,4	144,1	464,3	23,69
Artesanas/ os y trabajadoras/ es cualificadas/ os de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadores/ as)	2.862,0	189,6	2.672,3	6,62
Operadoras/ es de instalaciones y maquinaria, montadores/ as	1.658,9	245,8	1.413,2	14,82
Trabajadoras/ es no cualificados/ as	2.261,5	1.089,8	1.171,8	48,19
Fuerzas armadas	90,0	6,6	83,4	7,33

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En cuanto al tipo de ocupación hay varios datos destacables, unos ponen de manifiesto la estructura tradicional como es el caso de la elevada presencia de mujeres en tareas de tipo administrativo (61,31 %), seguido de las trabajadoras de servicios personales (59,01 %) y la escasa presencia de mujeres que desempeñan tareas como trabajadoras cualificadas de la construcción y la minería (6,62 %).

La alta presencia de mujeres como técnicas profesionales científicas (49,90 %) y técnicas profesionales de apoyo (42,35 %), refleja que se están produciendo cambios que vienen provocados por una mayor presencia de mujeres en los estudios universitarios y que más tarde van a acceder a empleos de alta cualificación.

Pero el llamado “techo de cristal” o el recientemente llamado “suelo pegajoso” impide que las mujeres accedan a puestos de dirección sigue estando presente, así presenciamos que solo un tercio de mujeres (30,58 %), acceden a puestos de dirección de empresas.

El acceso de las mujeres a determinados sectores de actividad y a determinadas ocupaciones, va a condicionar como veremos más adelante las retribuciones salariales y va incidir sin duda en la calidad del empleo.

### **Evolución de los contratos a tiempo parcial y de los contratos de duración determinada**

La modalidad de contratación y la transición del desempleo al empleo y dentro del empleo el tipo de contrato, es uno de los indicadores recomendados por la Comisión Europea para valorar la calidad en el empleo.

En 2001, la parte de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total se elevó a un 18 %, resultado casi idéntico al del año precedente. En consecuencia, el crecimiento de la tasa de empleo es debido al aumento de puestos a tiempo completo. Si bien la Comisión Europea sigue alentando a todos los países de la Unión Europea y en concreto a España para que aumenten la contratación a tiempo parcial, este sigue siendo uno de los rasgos distintivos del empleo de las mujeres.

En la Unión Europea, un tercio de mujeres que tienen trabajo lo desempeñan a tiempo parcial, frente a un 6 % de los hombres. En España, Italia o Grecia, la escasa proporción de mujeres a tiempo parcial es considerada por la Comisión Europea como reflejo de los obstáculos a la participación de mujeres en la vida activa, pero no valora en la misma medida la escasa participación de los hombres en la contratación a tiempo parcial, ni la escasa participación de las mujeres en la jornada a tiempo completo. Si es aceptable para la Comisión que en los Países Bajos, más del 70% de las mujeres trabajan a tiempo parcial y ejemplarizan como situación a emular para conseguir los objetivos de Lisboa de elevar las tasas de empleo de las mujeres.

Los contratos de duración determinada (CDD), así denominados por la Comisión Europea, alcanzan un porcentaje de media en la Unión Europea del 13 %, situándose en un 32 % en España y en un 4 % en Irlanda. La tasa de elevada presencia de contratación de duración determinada en España, no puede ser justificada en un momento de bonanza económica.

**POBLACIÓN OCUPADA, POR SITUACIÓN PROFESIONAL, TIPO DE JORNADA Y SEXO**  
**3 ER TRIMESTRE 2002 (Cuadro 12)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	16.240,7	6.091,3	10.149,4	37,51
<b>Trabajadoras/ es por cuenta propia</b>	<b>3.124,5</b>	<b>937,3</b>	<b>2.187,2</b>	<b>30,00</b>
Jornada completa	2.929,6	800,1	2.129,5	27,31
Jornada parcial	194,9	137,2	57,7	70,40
Jornada parcial por obligaciones familiares	30,1	29,8	0,3	99,00
<b>Asalariadas/ os</b>	<b>13.095,0</b>	<b>5.144,3</b>	<b>7.950,7</b>	<b>39,28</b>
Jornada completa	12.002,5	4.253,2	7.749,3	35,44
Jornada parcial	1.092,5	891,1	201,4	81,57
Jornada parcial por obligaciones familiares	102,3	101,9	0,3	99,61
Otra situación	21,2	9,7	11,5	45,75

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Del total de la jornada a tiempo parcial desempeñada por la población asalariada, el 81, 57 % es realizada por mujeres, mientras que solo un 35, 44 % de mujeres acceden a jornadas a tiempo completo. No sólo el trabajo a tiempo parcial es desarrollado mayoritariamente por mujeres si no que además, cuando en una pareja uno de los dos miembros que desempeñan jornadas a tiempo completo, debe optar a una jornada a tiempo parcial por obligaciones familiares, el porcentaje de mujeres asciende al 99;61 %. Mientras que solo el 0,3 % de hombres asalariados a jornada completa reducen sus jornadas laborales por cuidados familiares.

**POBLACIÓN ASALARIADA, POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL Y SEXO**  
**4º TRIMESTRE 2002 (Cuadro 13)**

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	13.299,9	5.288,9	8.011,0	39,77
De duración indefinida	9.216,8	3.504,1	5.712,7	38,02
Permanente a lo largo del tiempo	9.048,4	3.392,0	5.656,4	37,49
Discontinuo	168,4	112,1	56,3	66,57
Temporal	4.083,1	1.784,8	2.298,3	43,71
De aprendizaje, formación o práctica	122,7	53,2	69,5	43,36
Estacional o de temporada	305,9	145,4	160,4	47,53
En período de prueba	46,8	23,2	23,6	49,57
Cubre la ausencia de otro trabajador	235,6	186,6	49,0	79,17
Para obra o servicio determinado	1.275,3	284,3	991,0	22,29
Verbal no incluido en las	296,6	223,0	73,6	75,19

opciones anteriores				
Otro tipo	1.657,6	808,8	848,8	48,79
No sabe	142,6	60,2	82,4	42,22

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El tipo de contratación incide de manera directa en la calidad en el empleo, ya que este factor está directamente relacionado con el desempleo, a mayor precariedad en la contratación mayor posibilidad de permanecer en el desempleo por largos períodos de tiempo y mayores dificultades para encontrar trabajo de nuevo.

En España solo algo más de un tercio de la contratación indefinida tiene como destinatarias a las mujeres, concretamente el 38,02 por ciento y la contratación permanente a lo largo del tiempo solo afecta al 37,49 por ciento de mujeres.

La temporalidad del empleo femenino viene definido por varias modalidades de contratación, si bien la contratación denominada temporal afecta al 43,71 por ciento de las mujeres, también tienen carácter temporal en España, la relación laboral discontinua que afecta al 66,57 % de mujeres, las contrataciones cuyo fin es la cubrir la ausencia de otro trabajador/ a afecta al 75,19 por ciento de mujeres.

Es llamativo también el importante número de mujeres el 75,19 % que su contratación es verbal, suponemos que buena parte de este porcentaje, corresponde a los contratos celebrados con las empleadas de hogar.

Otro de los indicadores de calidad es la voluntariedad en la aceptación de una contratación y de una jornada, la información de que disponemos en España, más aproximada a conocer los motivos que llevaron a las personas acceder a un puesto de trabajo provienen de la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo.

A la hora de acceder al primer empleo las manifestaciones de hombres y mujeres sobre los motivos que le llevaron a aceptar el primer empleo, son muy similares, incluso en la manifestación referente a la necesidad o no de trabajar. Cabría esperar que la mentalidad de dependencia económica de la pareja, llevara a un mayor número de mujeres a manifestar que no necesitaban trabajar ya que culturalmente todavía permanece el estereotipo que las mujeres pueden depender de sus parejas sin necesidad de trabajar. Pero es curioso que sea ligeramente superior el porcentaje de hombres que manifiestan que buscaron su primer empleo a pesar de no necesitarlo económicamente, tal vez se esté produciendo una inversión de los papeles o tal vez sea debido a que los hombres no acceden a determinadas condiciones laborales.

**POBLACIÓN OCUPADA QUE PERMANECEN EN EL PRIMER EMPLEO, SEGÚN LOS MOTIVOS QUE INFLUYERON PARA ACEPTAR EL PRIMER EMPLEO (Cuadro 14)**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Acepté lo primero que encontré</b>	21,8	20,4
<b>Era más o menos el empleo que estaba buscando</b>	58,9	58,3
<b>Aunque económicamente no lo necesitaba quería trabajar</b>	3,8	3,1

<b>Por la situación económica familiar</b>	10,5	13,3
<b>Otros motivos</b>	3,0	3,1
<b>No sabe/ no contesta</b>	2,1	1,8

Fuente. Encuesta Calidad de Vida en el Trabajo 2002

La información recogida sobre los motivos del cambio de puesto de trabajo, arroja un dato llamativo, la diferencia de diez puntos porcentuales, a favor de los hombres que cambiaron de puesto de trabajo por un salario mayor. Esta manifestación evidencia la falta de expectativas de las mujeres de acceder a mayores retribuciones a través de un cambio de puesto de trabajo. Teniendo en cuenta que los porcentajes de hombres y mujeres que cambiaron de puesto para ascender profesionalmente, las mujeres que ascienden profesionalmente no coincide con el porcentaje de mujeres que aumentan sus retribuciones. Podemos deducir que un ascenso profesional en el caso de las mujeres no va acompañado de un aumento salarial.

#### **POBLACIÓN OCUPADA QUE HA CAMBIADO DE TRABAJO, SEGÚN LOS MOTIVOS DEL CAMBIO (Cuadro 15)**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Era una oportunidad para ascender profesionalmente</b>	21,8	20,3
<b>El tipo de contrato me convenía más</b>	11,5	12,0
<b>El horario me convenía más</b>	1,6	4,5
<b>Sueldo mayor, ganaba más dinero</b>	25,5	18,8
<b>Me apetecía cambiar de empleo</b>	9,3	10,0
<b>Otros motivos</b>	25,3	28,3

Fuente. Encuesta Calidad de Vida en el Trabajo 2002

#### **Niveles de empleo en relación con la formación**

La cualificación de la población trabajadora ha incidido y seguirá incidiendo en el mercado de trabajo. El nivel de cualificación de la mano de obra europea aumentado para todos los tramos de edad. Esta modificación de los niveles de capital humano tendrá influencia en las formas futuras de empleo, mientras que las cualificaciones jugarán un importante papel en la determinación de las dinámicas sectoriales, es decir la configuración de los sectores que se verá transformada en un futuro y con toda probabilidad disminuirá la segregación horizontal.

Actualmente, los trabajadores más cualificados representan el 24 % de las personas activas, frente a un 29 % para los trabajadores poco cualificados. La proporción de trabajadores poco cualificados en la población en edad de trabajar, es dos veces mayor que la de los trabajadores/as muy cualificados, la tasa de empleo de estos últimos es netamente superior a la de los poco cualificados/as.



Existen diferencias importantes entre los Estados miembros. Portugal cuenta con el mayor número de trabajadores poco cualificados entre la población en edad de trabajar, mientras que Finlandia cuenta con el mayor número de trabajadores/ as cualificadas.

A mayor nivel de instrucción, mayores tasas de empleo. En la Unión Europea, en 2001, la tasa de empleo de trabajadores/ as cualificados (diplomados/ as y/ o licenciados/ as era de un 83 % ), los trabajadores/ as medianamente cualificados ( diplomados/ as en enseñanzas secundarias de segundo ciclo) se mantiene en un 70 %, mientras que menos de la mitad de los trabajadores/ as poco cualificados/ as ocupan un empleo.

Las diferencias de las tasas de empleo entre los Estados miembros es especialmente más elevada para los trabajadores/ as poco cualificados. Las tasas de empleo de trabajadores cualificados va de un 76 % de España a un 90 % de Portugal, mientras que para las personas poco cualificadas se sitúa entre un 41 % en Bélgica y un 68 % en Portugal.

La importancia de las cualificaciones y la educación para las oportunidades de empleo es más elevada para las mujeres que para los hombres. La tasa de empleo de las mujeres poco cualificadas de la Unión Europea, fueron asombrosamente bajas en 2001, un 37 %. Las diferencias entre distintos países de la Unión Europea también son elevadas. Estas diferencias van de un 58 % de mujeres poco cualificadas que tienen empleo en Portugal a un 27 % de Italia.

La situación de la demanda de empleo en España en relación a la formación académica presenta una curva ascendente en la medida que aumenta el nivel de formación académica.

**TASAS DE ACTIVIDAD POR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS Y SEXO EN ESPAÑA  
1ER TRIMESTRE 2003 (Cuadro 16)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
<b>TOTAL</b>	54,56	<b>42,73</b>	67,08
Analfabetas/ os	8,06	<b>5,24</b>	14,58
Sin estudios	17,49	<b>10,09</b>	27,83
Primarios	36,94	<b>22,89</b>	54,86
Secundarios ( excepto técnicos y profesionales medios)	63,22	<b>49,60</b>	75,79
Técnicos Profesionales ( grados Medio y Superior)	81,16	<b>73,86</b>	87,60
Universitarios 1er Ciclo	74,75	<b>73,57</b>	76,34
Universitarios 2º Ciclo	85,03	<b>84,29</b>	85,71

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

**TASAS DE OCUPACIÓN POR ESTUDIOS TERMINADOS Y SEXO EN ESPAÑA  
1 ER TRIMESTRE DE 2002 (Cuadro 17)**

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres
<b>TOTAL</b>	48,16	<b>35,61</b>	61,45
Analfabetas/ os	5,93	<b>3,62</b>	11,27
Sin estudios	14,62	<b>7,91</b>	24,00

Primarios	32,69	<b>18,81</b>	48,43
Secundarios o medios ( excepto técnicos y profesionales medios)	55,15	<b>40,14</b>	69,02
Técnicos profesionales ( grados Medio y Superior)	71,65	<b>60,96</b>	81,11
Universitarios 1er Ciclo	68,15	<b>65,87</b>	71,21
Universitarios 2º Ciclo	77,48	<b>74,36</b>	80,31

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Si relacionamos los datos de que disponemos, sobre población activa en relación al nivel de estudios y población ocupada en relación a la misma variable, comprobamos como el nivel de estudios no corrige las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de acceder al empleo, si no que aumenta ese desfase. Son inferiores, las diferencias de tasas de ocupación entre sexos en los niveles de formación inferiores y aumentan estas diferencias en la ocupación en la medida que aumenta el nivel de estudios. Este hecho constata que la falta de formación no es el motivo de la discriminación en el acceso al empleo y confirma la discriminación entre sexos al evidenciarse que cuando aumentan las tasas de actividad de las mujeres son más visibles las discriminaciones a la hora de acceder al empleo ya que aumenta el porcentaje de mujeres desempleadas.

Si bien la situación española presenta un panorama en que el índice de población ocupada aumenta de forma paralela al nivel de estudios académicos no existe necesariamente relación entre las tasas de empleo de trabajadores/ as muy cualificados y las tasas de empleo de trabajadores poco cualificados/ as. En países como Dinamarca, Países Bajos y Portugal tienen tasas de empleo elevadas tanto para trabajadores/ as poco cualificados/ as, como muy cualificados/ as.

El caso español es más llamativo si analizamos las diferencias de la situación española con la media de la Unión Europea. Al realizar esta comparación vemos que las diferencias entre los hombres españoles y los hombres europeos en el acceso al empleo en relación a los niveles de formación son mucho menos que las diferencias que existen entre las mujeres, por los mismos niveles de instrucción.

Si las tasas de paro de las mujeres españolas duplica las tasas de paro de las mujeres europeas en los niveles bajos e intermedios, en el caso de los niveles elevados las tasas de paro de las españolas triplican las tasas europeas.

**TASAS DE EMPLEO (TE), DE PARO (TP) Y DE ACTIVIDAD (TA) POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN 2001 ( TRAMO DE EDAD 15-64 AÑOS) (Cuadro 18)**

	Todos los niveles			Elevado			Intermedio			Bajo		
	T.E.	T.P.	T.A.	T.E.	T.P.	T.A.	T.E.	T.P.	T.A.	T.E.	T.P.	T.A.
	<b>Total</b>											
España	56,1	13,0	64,5	76,1	10,2	84,7	54,6	13,5	63,1	51,2	14,3	59,8
U.E.	63,8	7,6	69,0	82,8	4,5	86,7	70,2	7,2	75,7	49,0	10,8	55,0
	<b>Hombres</b>											
España	70,8	9,0	77,8	83,2	6,7	89,1	66,0	8,7	72,3	70,3	10,1	78,3
U.E.	72,8	6,7	78,0	86,8	3,7	90,1	77,0	6,3	82,2	61,6	9,3	67,9

	<b>Mujeres</b>											
España	41,6	19,0	51,4	69,1	14,1	80,4	43,6	19,7	54,3	32,5	22,0	41,7
U.E.	54,7	8,9	60,1	78,4	5,4	82,9	63,2	8,2	68,9	37,4	13,2	43,0

### **Cambios en el acceso a la formación de las mujeres**

Respecto a la presencia de mujeres en las universidades españolas hemos pasado de un porcentaje del 36,7 % en 1975 a un 53,12 % en 1998. En muchas carreras la proporción está equilibrada pero en otras las diferencias son muy elevadas, ello denota que si bien el rol social de las mujeres está cambiando, convive junto a discriminaciones sutiles.

Las mujeres acceden en menor proporción a cursar carreras universitarias que presentan menores índices de paro, pero este fenómeno no sólo se da en nuestra país. Entendemos que el temor a no ser contratadas influye en la decisión de algunas mujeres.

#### **PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN EN VARIOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA** (Cuadro 19)

<b>PAIS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Educación</b>	<b>Humanidades</b>	<b>Salud</b>	<b>Técnicas</b>
<b>España</b>	52,8 %	74,4 %	65,1 %	69,4 %	23,6 %
<b>Noruega</b>	55,3 %	73,6 %	63,4 %	78,9 %	19,2 %
<b>Alemania</b>	44,6 %	71,8 %	62,6 %	63,5 %	10,2 %
<b>Italia</b>	52,9 %	89 %	78,9 %	57,4 %	13,9 %

De los cuatro países de referencia, España presenta el mayor porcentaje de presencia de mujeres en las carreras técnicas.

### **La presencia de mujeres en estudios tradicionalmente masculinos**

La única titulación técnica de ciclo largo en la que la presencia de mujeres se iguala a la de los hombres es Ingeniería Química (49,44%), seguida de Arquitectura (42,54 %) e Ingeniería Agrónoma (39,78 %). En otras ingenierías como la Automática de Electricidad Industrial o Radioelectrónica Naval el porcentaje de mujeres no alcanza el 10 %. Llama también la atención la baja presencia de mujeres en Ingeniería Electrónica (15,23 %) e Ingeniería Informática (18,76 %).

Es muy similar el panorama de la presencia de mujeres en las titulaciones técnicas de ciclo corto. Lo únicos estudios en los que las mujeres alcanzan una presencia del 40 % son los de Ingeniería Técnica Agrícola. Seguidos de los estudios de Arquitectura, Diseño Industrial, Ingeniería Técnica Forestal, que sitúan entre el 30% y el 40 %. Y la tasa más baja de mujeres se encuentra en titulaciones como Informática de Sistemas y Telecomunicaciones.

Las investigaciones realizadas sobre la materia, ponen de manifiesto que educación y empleo ejercen una influencia mutua. El mercado de trabajo va a determinar la elección de carrera y la elección de carrera va a estar condicionada por las discriminaciones que sufren las mujeres en el acceso a al empleo. Las desigualdades en el acceso al empleo se mantienen a pesar que desde hace dos décadas se ha equiparado el nivel formativo de hombres y mujeres.

A mayor nivel de estudios la tasa de actividad se incrementan y disminuyen las tasas de paro, esto ocurre para ambos sexos, si bien la tasa de actividad femenina es siempre inferior a la masculina para cualquier nivel de estudios. Incluso en los estudios de Humanidades donde la presencia de mujeres es elevada, el paro en las mujeres es superior al de los hombres.

**TASAS DESEMPLEO EN EL AÑO 1999, EN RELACIÓN A LA OPCIÓN ACADÉMICA**  
(Cuadro 20)

Parados/ as	Ciclo corto		Ciclo largo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Humanidades	15,7 %	23,5 %	5,5 %	23,6 %
Técnicas	8,2 %	19,1 %	4,2 %	13,9 %

Al analizar los datos sobre elección de carrera en relación a los sexos, se comprueba que se siguen manteniendo diferencias que responden a los roles sociales asignados tradicionalmente a hombres y a mujeres.

Al investigar las causas que subyacen en este tipo de elecciones se llega a las siguientes conclusiones:

Si bien chicos y chicas reconocen valorar altamente las carreras técnicas y valoran peor las carreras de humanidades, sin embargo a la hora de elegir cursar una carrera universitaria, en los hombres si influye la valoración social y en las mujeres pesan más otro tipo de condicionantes, como las expectativas laborales.

Lo que no parece influir en la elección son los resultados académicos previos al ingreso en la universidad. Las mujeres obtienen resultados más altos en pruebas como selectividad. Y tanto las elecciones en el bachillerato como los resultados académicos en este tramo de estudios no presentan grandes diferencias entre mujeres y hombres.

Si que tiene un enorme peso la organización del trabajo de las empresas que consideran más aptos para determinados trabajos a hombres que a mujeres, presuponido que estas últimas prestarán mas dedicación a sus responsabilidades familiares. Además las mujeres son mayoritariamente excluidas de las redes informales de trabajo en las que los hombres se intercambian información sobre empresas que les permite mejorar de empleo.

Las creencias estereotipadas sobre los roles de hombres y mujeres van a influir no solo en la organización del trabajo, si no también en el acceso al empleo y a la promoción profesional, donde las mujeres son discriminadas. Esta lacra es la que acabará influyendo en la elección académica de las mujeres.

## Diferencias de remuneración entre mujeres y hombres

La primera dificultad que encontramos a la hora de evaluar las diferencias salariales entre mujeres y hombres es la falta de datos fiables disponibles. En España no disponemos de un estudio detallado sobre diferencias salariales desde el año 1995, y de datos sobre salarios desagregados por sexo desde 1999. En Europa los datos más recientes son de 1999, estos datos proceden de las encuestas del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, la tratarse de una muestra restringida, ya que esta encuesta esta dirigida todos los países de la Unión Europea y por tanto los datos de cada país no son significativos en una materia como la discriminación salarial, que para ser analizada es necesario disponer de un importante número de referencias, ya que la discriminación salarial no es un dato aislado si no un conjunto de factores la que la provocan.

Entre los factores analizados que se han constatado que influyen en la discriminación salarial, el primer factor que influye es pertenecer al sector público o privado. Las diferencias salariales en el sector público son más débiles, que en el sector privado.

Otro factor que va a acondicionar el salario es la segregación tanto horizontal como vertical. En relación a la segregación en Europa, encontramos que el trabajo femenino representa los siguientes porcentajes: 25 % o menos en la industria, el transporte y las comunicaciones, más del 75 % en la salud y los servicios sociales y más del 90 % del servicio doméstico. Las mujeres igualmente trabajan más a menudo que los hombres en categorías poco cualificadas, solo representan el 30 % de los puestos de dirección, mientras que superan el 67 % de los trabajos de tipo administrativo.

Mientras que el 16 % de los hombres asalariados en la Unión Europea, tienen puestos de responsabilidad, sólo un 9 % de mujeres ocupan esos cargos. Y mientras que el 19 % de los hombres ocupan puestos de responsabilidades intermedias, sólo el 16 % de mujeres ocupan esos cargos.

Estas situaciones se dan en todos los países de la Unión Europea, los hombres están concentrados en sectores y empleos que ofrecen remuneraciones más altas y tienen más oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad.

### COMPARACIÓN DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPA

(Cuadro 21)

	España		Europa	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Brecha salarial 1999</b>	<b>86,0</b>	<b>100,0</b>	<b>84,0</b>	<b>100,0</b>

Por sectores en España, las mujeres representan el 49,01 % en el sector servicios, el 29,41 % del sector de la agricultura, el 24,62 % de la Industria y un 5,59 % en la construcción.

### GANANCIA MEDIA POR TRABAJADOR/ A Y POR SECTORES

(Cuadro 22)

	TOTAL			Empleados/ as			Obreros/ as		
	Hombres	Mujeres	%M/H	Hombres	Mujeres	%M/H	Hombres	Mujeres	%M/H

<b>Todos los sectores</b>	<b>1.666,79</b>	<b>1.166,58</b>	<b>69,99</b>	<b>2.211,47</b>	<b>1.433,65</b>	<b>64,83</b>	<b>1.306,32</b>	<b>803,54</b>	<b>61,56</b>
Industria	1.772,85	1.236,52	69,75	2.573,19	1.613,24	62,69	1.473,32	975,71	66,23
Construcción	1.348,50	1.261,61	93,56	2.156,13	1.365,14	63,31	1.176,36	779,35	66,25
Servicios	1.718,21	1.135,11	66,06	2.092,80	1.395,26	66,67	1.189,96	712,15	59,85

**GANANCIA MEDIA POR TRABAJADOR/ A Y MES, SECTOR DE ACTIVIDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO  
4º TRIMESTRE DE 2000**  
(Cuadro 23)

	Empleados/ as			Obreros/as		
	Hombres	Mujeres	% M/ H	Hombres	Mujeres	% M/ H
Todos los sectores	367.957	238.540	64,83	217.354	133.698	61,51
Industria	428.143	268.421	62,69	245.140	162.344	66,23
Construcción	358.750	227.140	63,31	195.730	129.673	66,25
Servicios	348.213	232.152	66,67	197.992	118.492	59,85

A la luz de los datos anteriores constatamos que en los sectores más feminizados como el sector servicios las diferencias son aún mayores. Existen dos factores que explican esta diferencia, por un lado que en los sectores feminizados los salarios son más bajos y en la medida que un sector aumenta la presencia de mujeres los salarios bajan tanto para hombres como para mujeres. Y otro factor que incide en la mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres en los sectores feminizados viene determinado por la media que supone sumar una gran cantidad de bajos salarios percibidos por las mujeres, un con una pequeña cantidad de salarios elevados de hombres. Ya que incluso en los sectores feminizados los hombres son los que acceden a los puestos de dirección mejor retribuidos que los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

Según los datos disponibles más recientes, el salario hora bruto de las mujeres en la Unión Europea, es un 16 % más bajo que el de los hombres. La diferencia salarial entre mujeres y hombres persisten. En Portugal, Italia y Bélgica estas diferencias se reducen a menos de un 10 % y superior a un 20 % en los Países Bajos, Austria, Reino Unido y España.

Las diferencias salariales varían por tramos de edad, por nivel de formación, por modalidad de contratación, por sector y por profesión. Las diferencias salariales en la Unión Europea, son considerablemente superiores en para los trabajadores/ as mayores (30 %), para los más cualificados/ as (23 %), para quienes trabajan en el sector privado (24 %).

Uno de los factores que determina la calidad del empleo es el salario. La referencia en la Unión Europea de trabajadores/ as cualificados/ as, es la de titulaciones de grado medio o superior. Los/ as graduados españoles perciben los salarios más bajos de la Unión Europea. La media europea se cifra en 27.500 euros anuales, frente a los 16.200 euros que perciben los trabajadores/ as españoles con la misma titulación académica. Los

países con mayores ingresos son Alemania ( 38.300 euros), Noruega ( 35.400 euros) y Austria ( 33.000 euros)

A su vez las mujeres cualificadas perciben un 19 % menos del salario de los hombres. Las diferencias salariales también están delimitadas por el sector económico y la rama de estudios cursada. Unidos esos tres condicionantes sexo, rama de actividad y sector económico van a definir las retribuciones salariales.

Otro de los indicadores de calidad en el empleo es la modalidad de contratación en relación a la formación y la proporción de graduados/ as españoles con contrato temporal se eleva en España al 45 %.

Los resultados preliminares del estudio demandado por el Consejo y la Comisión Europea, sobre discriminación salarial entre mujeres y hombres arroja lo siguientes datos:

- Un nivel de **cualificación** elevado y de competencias adquiridas en el empleo a través de la formación, tienen un impacto positivo sobre las remuneraciones de hombres y mujeres, en todos los Estados miembros, sin embargo estas mejoras generalmente son mayores para los hombres que para las mujeres.
- El **estatus familiar** incide de manera directa en los salarios. Los hombres casados con hijos, perciben de media, un salario hora bruto, un 7 % más elevado que los hombres solteros sin hijos. En el caso de las mujeres ocurre a la inversa, las mujeres casadas con hijos, tienen ganancias horarias brutas, más bajas que las mujeres solteras sin hijos. En Alemania y Austria el salario hora bruto de las mujeres casadas con hijos, es un 6 % más bajo que el salario de las mujeres solteras sin hijos. Sólo en Dinamarca y Finlandia, la situación familiar no influye en el salario.
- Los **contratos temporales** tienen un efecto negativo notable sobre las ganancias horarias en todos los países de la Unión Europea, especialmente en España, Países Bajos y Luxemburgo. Con el agravante que estas reducciones son aún mayores en España, Francia, Portugal y Austria.
- El **trabajo a tiempo parcial** ofrece datos ambiguos. Hay que tener en cuenta que en todos los países de la Unión Europea, es mucho menor el porcentaje de hombres que de mujeres que trabajan con este tipo de jornada. Los datos que conocemos afirman que en los Países Bajos y en el Reino Unido, donde las mujeres que trabajan a tiempo a tiempo parcial son una proporción muy elevada y los salarios de las mujeres son mucho más bajos que los de los hombres con la misma modalidad de jornada. Mientras que en Portugal, Austria y Finlandia las mujeres que trabajan a tiempo parcial, perciben retribuciones más altas.
- Los niveles de remuneración también guardar correlación con el **tamaño de las empresas**. Las empresas grandes ofrecen salarios más altos. La diferencia de salarios entre una empresa grande y una pequeña es de un 16 % para los hombres y de un 13 % para las mujeres. Esto debe ser debido a que el trabajo de las mujeres es poco valorado independientemente del tamaño de la empresa.

- Los salarios están estrechamente ligados a los puestos de responsabilidad. Los complementos para las mujeres en puestos de decisión ascienden a un 13,5 % comparado con el 23 % de los hombres.
- Los salarios hora son más bajos en los sectores de servicios y en las profesiones manuales. Con el agravante de que un importante número de mujeres trabajan en estos sectores y perciben salarios más bajos que los hombres. Podemos hablar de una doble discriminación salarial e incluso triple, por sector, por género, por categoría profesional.
- En los sectores masculinizados las diferencias salariales entre mujeres y hombres, no son muy significativas al comienzo de la carrera profesional, mientras que en los sectores de amplia presencia femenina, las discriminaciones, se producen desde el comienzo sus carreras.
- Independientemente de las diferencias iniciales de salario, van en aumento a lo largo de toda la vida activa, en todos los sectores ya sean feminizados o masculinizados.
- Uno de los argumentos económicos esgrimidos, es la dificultad de valorar la productividad en los sectores feminizados, aunque podemos asegurar que el principal problema en este sentido es que los métodos de evaluar la productividad en estos sectores no sean los adecuados.
- Influyen también sin duda, en las diferencias salariales, los sistemas de clasificación profesional, la estructura salarial y el ámbito de aplicación de la negociación colectiva. Se ha demostrado que a mayor ámbito de negociación es más fácil actuar para eliminar las discriminaciones salariales.

## Salud laboral

La relación entre trabajo y salud sigue siendo un espacio todavía poco desarrollado. Por esta razón, el adentrarse en este campo desde una perspectiva de género es aún más complejo, porque no son muchos los estudios ni las estadísticas en esta materia.

Los datos que conocemos a nivel europeo son los siguientes:

**TABLA COMPARATIVA DE ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES ENTRE ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA**  
(Cuadro 24)

	Hombres		Mujeres	
	1999	2000	1999	2000
<b>U.E.</b>	100	98	101	104
<b>España</b>	108	109	109	113

Fuente: Eurostat

En una encuesta llevada a cabo en el seno de la Unión Europea en el año 2000, sobre las condiciones de trabajo de los europeos/ as, manifestaron tener problemas de salud el 60



% de los encuestados, un porcentaje más elevados que en 1995, que este porcentaje ascendía al 57 %. Los principales problemas de salud que manifiestan los trabajadores/as españoles, son dolores de espalda, fatiga general, dolores musculares, estrés y otros problemas de salud.

Los dolores de espalda, afectan tanto a trabajadores por cuenta propia como a los asalariados y en la misma proporción a hombres y a mujeres un 34 % de cada uno de los sexos manifiestan tener este tipo de dolencia. Con el agravante que esta proporción aumenta cuando se trata de asalariados con contratos temporales. Si bien no se reflejan porcentajes respecto a esta modalidad contractual desagregados por sexo, se deduce, que si en toda Europa las mujeres, representan un mayor porcentaje en este tipo de contratación, igualmente será una proporción mayor de mujeres que de hombres afectadas por este tipo de dolencia.

La fatiga general , es más acusada en España, Grecia y Francia y esta manifestación aumenta entre las personas con contratos temporales. Si bien no se ofrecen datos desagregados por sexo respecto a esta patología, se produce un aumento de esta dolencia entre las profesiones intelectuales, científicas, técnicas, personal de servicios y artesanos.

El estrés es una de las afecciones que en todos los países de la Unión Europea en los últimos años afecta en mayor proporción a mujeres (29 %) que a hombres (28 %), estas proporciones se han invertido en período de cinco años en 1995 el estrés afectaba a 27 % de las mujeres y al 28 % de los hombres. Sin duda el aumento de la población ocupada femenina en toda Europa, trae consigo un aumento de las manifestaciones de este tipo de dolencias.

Se han observado igualmente variaciones respecto a las profesiones, ha disminuido entre los/as dirigentes de (37 % a 32 %) y un aumento entre los técnicos ( de 29 % a un 35 %) y entre los empleados de tipo administrativo ( de 22 % a 25 %), esto manifiesta que los/as trabajadores con mayor cualificación reflejan las tasas más elevadas de estrés.

Los hombres son más susceptibles de accidentarse que las mujeres, presentando porcentajes por accidentes de trabajo de un 10 % ellos y un 4 % ellas, el porcentaje de hombres accidentados aumenta si son aprendices a un 11%.

En el ámbito nacional disponemos de más datos sobre la salud de la población ocupada, pero no todos estos datos están desagregados por sexo. Los datos que nos proporcionan alguna información sobre la salud laboral de las mujeres, extraídos de la Estadística de Accidentes de Trabajo, aseguran que cerca del 82 % de los accidentados son varones. Hay datos que afirman que en términos relativos teniendo en cuenta la población expuesta al riesgo según sexo, la incidencia de accidentes laborales en los varones resulta ser, aproximadamente, tres veces a la que corresponde a las mujeres, esta desigual incidencia puede explicarse, por el mayor peso que representa la población ocupada masculina en sectores y actividades con alta incidencia de siniestralidad laboral y el mayor peso de la población ocupada femenina en actividades con baja siniestralidad.

El sector servicios con una incidencia de siniestralidad por debajo del resto de los sectores, agrupa al 82 % de la población asalariada femenina y al 51 % de la masculina. Por el contrario en el sector de la Construcción, con mayor índice de siniestralidad, trabajan el 2 % de la población asalariada femenina y el 18 % de la masculina, en el sector de la Industria, con alto índice también de siniestralidad, agrupa al 14 % de mujeres y al 27 % de hombres.

Por edades, el mayor tramo se produce en edades entre 25 y 29 años 17,5 % para ambos sexos, siendo un 17,3 % para los varones y un 18,3 % para las mujeres, y el mayor volumen de accidentes el 62 % se concentran en los tramos entre 20 y 39 años, siendo esta cifra similar para cada sexo. La incidencia de la siniestralidad desciende con la edad.

Teniendo como referencia la modalidad de contratación el 55 % de los trabajadores accidentados, tenían contrato temporal y el 42 % contrato indefinido. Relacionando la distribución de los accidentes según la duración de contrato, con la distribución de los trabajadores según la misma variable, se constata que la incidencia de los accidentes de trabajadores/as con contrato temporal triplica a la que corresponde a los trabajadores/as con contrato indefinido.

La distribución de accidentes por antigüedad en el puesto, revela que el 54 % de los accidentes corresponde a los trabajadores con menos de un 1 año de antigüedad en la empresa, esta variable está muy relacionada con la temporalidad. Este porcentaje decrece al aumentar la antigüedad en la empresa, hasta situarse en un 12 % de siniestralidad en quienes llevan 10 o más años en la empresa.

Las variables, modalidad de contratación y antigüedad no son analizadas desagregadas por sexo, ni relacionando el porcentaje de población femenina accidentada en relación a la población femenina asalariada, disponer de este tipo de datos tal vez nos acercaría a las elevadas cifras que sobre accidentes laborales en mujeres proporcionan las fuentes europeas como Eurostat.

Es total discriminatorio que aunque no se ha estudiado la ausencia al trabajo por accidentes laborales desagregados por sexo, sin embargo uno de los argumentos esgrimidos por los empresarios para justificar su negativa a contratar mujeres es su mayor absentismo laboral, computando como absentismo las bajas de maternidad.

**DATOS ACCIDENTES LABORALES EN ESPAÑA, DESAGREGADOS POR SEXO**  
(Cuadro 25)

Sectores de actividad	Leves			Graves			Mortales		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	933.484	759.734	<b>173.750</b>	12.086	10.754	<b>1.332</b>	1.030	1.003	<b>27</b>
Agrario	37.893	30.314	<b>7.579</b>	1.093	924	<b>169</b>	110	107	<b>3</b>
Industria	262.549	231.511	<b>31.038</b>	3.053	2.867	<b>186</b>	216	212	<b>4</b>
Construcción	246.618	241.598	<b>5.020</b>	3.390	3.361	<b>29</b>	269	268	<b>1</b>
Servicios	386.424	256.311	<b>130.113</b>	4.550	3.602	<b>948</b>	435	416	<b>19</b>
Ramas									
Muestra sectores masculinizados									
Extracción de	9.076	9.011	<b>65</b>	36	36		6	6	

carbón									
Metalurgia	11.405	11.044	<b>361</b>	132	128	<b>4</b>	13	13	
Construcción de maquinaria	16.862	15.980	<b>882</b>	182	181	<b>1</b>	17	17	
<b>Muestra sectores feminizados</b>									
Hostelería	52.786	27.683	<b>25.103</b>	438	293	<b>145</b>	13	10	<b>3</b>
Educación	5.684	2.738	<b>2.946</b>	132	79	<b>53</b>	8	8	
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	25.902	8.125	<b>17.777</b>	499	238	<b>261</b>	10	9	<b>1</b>

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo 2001

Estos datos ponen de manifiesto que con los datos que disponemos podemos afirmar que la proporción de accidentes laborales en relación con el sexo, está directamente vinculada a la proporción de hombres y mujeres que participan en el sector, rama u ocupación de que se trate. Por tanto es necesario disponer de datos que reflejen los valores relativos, la relación entre participación laboral de las mujeres en un sector y el número de accidentes en proporción a esa participación.

Sin embargo los valores absolutos de que disponemos que identifican el número de accidentes laborales desagregados por sexo, ya manifiestan el importante número de mujeres afectadas por accidentes laborales, en sectores o ramas de actividad donde la presencia de mujeres es alta.

La disparidad de los datos proporcionados a nivel europeo y a nivel nacional sobre accidentes de trabajo que sufren las mujeres, puede estar relacionada con el hecho de analizar la proporcionalidad de la presencia de mujeres en todos los sectores y ramas de actividad.

### **Conciliación de vida familiar y laboral**

El primer aspecto que hay que destacar al hablar de conciliación de vida familiar y laboral es que no existen datos fiables de la composición de las familias españolas. El modelo familiar es la estructura social que más cambios ha producido. La realidad actual pone de manifiesto composiciones familiares que aún no son reconocidas legalmente y por tanto los estudios estadísticos no ofrecen datos fiables, desde la perspectiva de la situación actual real.

Los datos de que disponemos hacen alusión a matrimonios o parejas, pero no tenemos la constancia que estos datos recojan todas las formas de pareja actuales, este hecho sin duda limitará la interpretación de la realidad y de las necesidades reales de trabajadores y trabajadoras.

Si bien no consideramos que sea necesario desagregar los datos de parejas en relación a su orientación sexual si es necesario que en la recogida de datos aparezcan todas las parejas y todas las demandas concretas de las nuevas realidades familiares ya que de no

ser así estaremos perjudicando indirectamente a un importante porcentaje de la población.

Sobre los datos disponibles sobre estructura familiar procedentes de la encuesta de calidad de vida en el trabajo, podemos realizar las siguientes valoraciones:

El matrimonio o pareja con hijos es la estructura familiar mayoritaria de los ocupados entrevistados 60,4 %, el matrimonio o pareja sin hijos representan el 12,7 % y la familia monoparental el 8,6 %. Esto supone la necesidad de articular medidas dirigidas tanto a hombres como a mujeres, que tengan en cuenta todas estas situaciones.

Los varones ocupados viven más en familias constituídas por matrimonio o pareja con hijos 65,6 %, que las mujeres ocupadas 51,9 %. Por el contrario las mujeres ocupadas viven en familias monoparentales en un porcentaje 13,9 %, superior al de los hombres 5,4 %. Se pone de manifiesto que cuando existen matrimonios con hijos un importante porcentaje de mujeres no están ocupadas, y un importante número de estas mujeres no están ocupadas debido a las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. Sin embargo el número de mujeres ocupadas que componen familias monoparentales es muy superior al de los hombres, debido a la sanción de las mujeres en solitario y sin ningún tipo de recursos, que se hacen cargo de los hijos tras una separación o divorcio.

La edad también va a influir en el modelo de familia a que se pertenece. Las personas ocupadas entre 20 y 24 años concentran el mayor porcentaje de las familias monoparentales 14,5 %, las ocupadas entre 25 y 29 años las que más viven solas (9,8%) y las ocupadas de 55 y más años, junto con las ocupadas de 25 a 29 años, representan los porcentajes más altos de las familias formadas por matrimonios o parejas sin hijos, con porcentajes de 30 % y 20,2 % respectivamente.

En los niveles de estudios y en todos los núcleos de población, el matrimonio o pareja con hijos es la estructura familiar mayoritaria. Aunque hay que resaltar que por núcleos urbanos, es en los grandes núcleos donde encontramos menores porcentajes de personas ocupadas que viven en familias con hijos (54,2%), los mayores porcentajes de los que viven solos (7,3 %), en familias monoparentales (10,6 %) y en matrimonios o parejas sin hijos (16,9 %). La falta de recursos públicos y la necesidad de recurrir a la ayuda familiar puede ser el condicionante de la mayor concentración de personas ocupadas con hijos en los núcleos pequeños de población.

Un hijo a cargo es la situación mayoritaria de las mujeres ocupadas (62,9 %), frente al 57,5 % de los varones.

En relación a las responsabilidades domésticas, el 43 % de las mujeres ocupadas asumen solas las tareas domésticas frente al 6 % de los varones ocupados. Y analizando la responsabilidad de las tareas domésticas, según que uno o dos cónyuges o miembros de la pareja desarrollen actividad laboral, son las mujeres las que siguen asumiendo en solitario la mayor parte de las tareas domésticas 45,4 % de las mujeres, frente al 1,1 % de los varones y el 49,2 % de mujeres frente al 0,5 % de los varones si trabaja un solo cónyuge.

Estos porcentajes aumentan si se trata de parejas o matrimonios sin hijos. Las mujeres que no tienen hijos a cargo asumen en un 66,6 % las tareas domésticas en solitario, frente al 52,7 % de mujeres con hijos a cargo.

**POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN PERSONA QUE REALIZA LAS TAREAS DEL HOGAR,  
POR SEXO Y TAREAS**

FUENTE. ENCUESTA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO 2002

(Cuadro 26)

Hombres	Cocinar	Limpiar la casa	Lavar ropa y planchar	Hacer la compra	Reparaciones del hogar
Principalmente yo solo	7,4	6,0	5,8	8,7	47,0
Compartido con mi pareja	13,5	14,3	8,9	24,8	10,7
Comparto con otra persona de la familia	3,4	4,2	3,1	4,8	6,1
Comparto con otra persona (remunerada)	0,4	0,8	0,8	0,7	2,1
Principalmente mi pareja	50,8	49,0	55,4	38,7	9,0
Otra persona del hogar/ familia	22,7	21,9	23,0	21,1	13,3
Otra persona ajena al hogar (remunerada)	1,4	3,4	2,7	0,9	11,3
No sabe/ no contesta	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5

Mujeres	Cocinar	Limpiar la casa	Lavar ropa y planchar	Hacer la compra	Reparaciones del hogar
Principalmente yo solo	50,5	41,7	51,5	41,5	18,4
Compartido con mi pareja	13,5	17,3	10,6	22,9	12,7
Comparto con otra persona de la familia	10,8	17,0	14,2	14,9	6,8
Comparto con otra persona (remunerada)	2,3	5,0	3,8	1,6	1,5
Principalmente mi pareja	2,4	1,0	1,3	2,9	23,4
Otra persona del hogar/ familia	18,9	13,9	15,6	15,2	17,4
Otra persona ajena al	1,4	4,1	2,9	0,9	18,5

<b>hogar (remunerada)</b>					
<b>No sabe/ no contesta</b>	0,1	0,1	0,1	0,1	1,3

Si se trata del cuidado y atención de niños y mayores, son las mujeres ocupadas las que se encargan mayoritariamente de este tipo de tareas, como se detalla a continuación:

**POBLACIÓN OCUPADA CON HIJOS A CARGO MENORES DE 12 AÑOS, SEGÚN PERSONA QUE REALIZA LAS TAREAS DE ATENCIÓN, POR SEXO Y TAREAS**

(Cuadro 27)

	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
	Cuidado de los niños	Llevar los niños al colegio	Cuidado de los niños	Llevar los niños al colegio
<b>Principalmente yo solo</b>	1,7	3,5	34,4	36,5
<b>Compartido con mi pareja</b>	49,2	26,4	47,8	32,4
<b>Comparto con otra persona de la familia</b>	1,3	1,2	6,8	7,2
<b>Comparto con otra persona (remunerada)</b>	0,6	0,4	3,5	2,2
<b>Principalmente mi pareja</b>	42,4	57,1	2,7	6,2
<b>Otra persona del hogar/familia</b>	2,1	2,4	1,9	3,7
<b>Otra persona ajena al hogar (remunerada)</b>	1,1	1,7	1,6	3,4
<b>No sabe / no contesta</b>	1,6	7,3	1,3	8,4

Fuente. Encuesta Calidad de Vida en el Trabajo 2002

La asunción en solitario del cuidado de los niños, sigue siendo poco habitual en los hombres y sin embargo continua siendo una tarea desempeñada por mujeres. Se van produciendo cambios en la corresponsabilidad de estas tareas, pero el peso que recae en las mujeres es aún elevado. Las medidas adoptadas en el seno de las empresas con carácter general son insuficientes, y los recursos públicos existentes que faciliten la conciliación no cubren las necesidades reales.

Uno de los análisis que realiza el Instituto Nacional de Estadística para conocer el reparto de los permisos de maternidad / paternidad toma de muestra una semana de referencia que se detalla a continuación. En la tabla siguiente podemos observar el escaso porcentaje de hombres que disfruta un permiso de paternidad. Estos porcentajes aumentan ligeramente si se trata de cómputos anuales, pero en cualquier caso refleja que ya desde el nacimiento de los hijos la asunción de la responsabilidad de los hijos recae en las madres. Es necesario fomentar cambios culturales y legales para cambiar estas pautas de comportamiento.

**POBLACIÓN OCUPADA QUE NO TRABAJÓ EN LA SEMANA DE REFERENCIA Y PERMISOS DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD  
3ER TRIMESTRE 2002 (Cuadro 28)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>Total población ocupada que no trabajó la semana de</b>	2.854,5	1.216,6	1.637,9	42,62

<b>referencia</b>				
<b>Permisos por maternidad/ paternidad</b>	54,0	53,1	0,9	98,33
<b>% Permisos por maternidad/ paternidad</b>	1,89	4,4	0,1	99,90

Fuente: Encuesta Población Activa. INE

Cuando se trata del cuidado de personas mayores, los hombres que se dedican en solitario a estas tareas es más elevado que el porcentaje de hombres que cuidan en solitario de sus hijos, sin embargo el porcentaje de hombres que comparten el cuidado de personas mayores con una institución es elevadísimo (34,1 %) en comparación al porcentaje de mujeres (1,0 %), esto refleja el condicionamiento de muchas mujeres a la hora de compatibilizar un trabajo con el cuidado de los mayores e incluso las trabas a la hora de acceder a un empleo.

Al igual que ocurre cuando se habla de cuidado de hijos/ as, para el cuidado de personas mayores es necesario crear recursos públicos suficientes que faciliten su atención e impulsar medidas legales adaptadas a la realidad de los nuevos modelos familiares que faciliten la compatibilidad del trabajo con el cuidado de las personas dependientes.

#### **ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES EN EL ENTORNO FAMILIAR DE LAS PERSONAS OCUPADAS (Cuadro 29)**

	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Se dedican en solitario</b>	<b>18,3</b>	<b>52,8</b>
<b>Comparten las tareas con otras personas</b>	<b>38,2</b>	<b>37,6</b>
<b>Comparten las tareas con una institución</b>	<b>34,1</b>	<b>1,0</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo

Si comparamos la situación del cuidado de personas en España y en la Unión Europea, los porcentajes varían sensiblemente tanto para hombres como para mujeres, las diferencias en el seno de la Unión Europea entre el tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de personas, es elevado, pero menor que en España. La diferencia porcentual en Europa es de 24 puntos en detrimento de las mujeres, mientras que en España la diferencia es de 29 puntos. Se constata que los patrones culturales de nuestro país tienen menos integrado el reparto de cuidado de familiares entre mujeres y hombres. Las causas de que los tiempos que dedican tanto mujeres como hombres sean más bajos en España que en la Unión Europea, radican en que se delega el cuidado de las personas o bien a otras personas o bien está cubierta la conciliación por los servicios públicos o privados. Hay que tener en cuenta que los salarios en la Unión Europea son más elevados y por tanto es más fácil acceder a recursos privados, los permisos laborales mayores aunque y el déficit de los recursos públicos menor.

#### **CUADRO COMPARATIVO SOBRE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA (Cuadro 30)**

	<b>España</b>	<b>Europa</b>
--	---------------	---------------

<b>Conciliación</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Promedio semanal de horas dedicadas al cuidado de personas por trabajador/ a	59,0	30,0	46,0	22,0

Fuente: Eurostat

Las estructuras laborales que fueron organizadas para trabajadores varones casados y con hijos, permanecen prácticamente inalterables y de espaldas a la realidad anteriormente descrita. En el entorno familiar los cambios han sido vertiginosos, y las soluciones se deciden en el ámbito de la pareja o en solitario, pero existe poca implicación en el ámbito de las empresas para producir cambios que distribuyan los tiempos equitativamente entre mujeres y hombres para facilitar la conciliación. Los cambios producidos en la estructura familiar, están dando lugar a nuevas demandas, que requieren nuevas soluciones.

Los cambios que deben efectuarse deben estar dirigidos a varios ámbitos:

**Modificaciones legales:** los cambios legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en España son recientes, pero son insuficientes, es necesario disponer de una legislación más adaptada a las necesidades actuales, que tenga en cuenta de manera específica a los trabajadores varones, pero que además contemple todas las nuevas estructuras familiares, como es el caso de las familias monoparentales independientemente del sexo del progenitor, parejas formadas por dos miembros del mismo sexo, con hijos y sin hijos. Es necesario igualmente para proponer modificaciones legales, disponer de datos estadísticos, que reflejen todas las modalidades de composición familiar.

Las modificaciones legales no deben afectar únicamente a los permisos retribuidos o no retribuidos por cuidados de familiares, si no también a ayudas fiscales directas o indirectas que tengan en cuenta los niveles de renta.

La negociación colectiva debe también jugar un papel importante en la organización de los tiempos de trabajo, de tal forma que las modificaciones legales actuales y futuras, sean trasladadas al ámbito de las empresas y adaptadas a la realidad de los trabajadores y trabajadoras.

La creación de infraestructuras para el cuidado de hijos/ as y de personas dependientes es una deuda pendiente en nuestro país. Un estudio reciente sobre esta situación arroja los datos siguientes:

Sólo el 2 % de los niños/ as españoles de 0 a 3 años, tienen plazas financiadas por el sector público, frente al 50 % de Alemania, el 48 % en Dinamarca.

El porcentaje de personas mayores atendidas en instituciones públicas, se sitúa en el 2,8 % en España, frente al 10 % de Holanda y el 7,2 % de Finlandia.

Las personas mayores que reciben cuidados a domicilio en España solo alcanza el 1 %, mientras que en Finlandia este porcentaje asciende, al 24 % y en Dinamarca al 17 %.



Las dificultades en la conciliación de la vida familiar y laboral van a condicionar el acceso al empleo. Hay que tener en cuenta la estrecha relación entre oferta de servicios públicos y tasas de actividad en la Unión Europea. España que es uno de los países con escasez de recursos y las tasas de actividad son de las más bajas de la Unión Europea.

El objetivo de Lisboa de aumentar la tasa de actividad en toda la Unión Europea y en concreto las tasas de actividad femenina, no podrán llevarse a cabo en España, sin medidas de acompañamiento a la conciliación de la vida familiar y laboral.

### Formación profesional continua

La formación profesional continua, va a definir también la calidad en el empleo. La participación en la formación continua está vinculada a la mejora de los niveles de cualificación de la población trabajadora, a la promoción profesional, al aumento de la competitividad en las empresas y a la adaptación a las nuevas tecnologías. Si embargo en ningún país de la Unión Europea, los índices de participación en la formación continua supera el 10 por ciento, siendo superiores los porcentajes de mujeres que de hombres.

En el ámbito europeo:

**FORMACIÓN PERMANENTE, PORCENTAJES DE LA POBLACIÓN ENTRE 25-64 AÑOS QUE HAN PARTICIPADO EN CURSOS EN LAS CUATRO SEMANAS PRECEDENTES A LA ENCUESTA (Cuadro 31)**

	Total		Población masculina		Población femenina	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
<b>Unión Europea</b>	8,4	8,5	7,9	7,9	8,9	9,2
<b>España</b>	4,9	5	4,3	4,5	5,5	5,4

Fuente: Eurostat

Los índices de acceso a la formación continua son bajos en toda la Unión Europea, pero en el caso de España estos índices se sitúan un 50 % por debajo de la media de la Unión Europea.

**ASALARIADOS/ AS QUE PARTICIPAN EN CURSOS DE FORMACIÓN, EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, POR SEXO (Cuadro 32)**

	Varones	Mujeres
<b>Menos de 10 trabajadores</b>	<b>10,7 %</b>	<b>9,9 %</b>
<b>De 10 a 49 trabajadores</b>	<b>18,2 %</b>	<b>21,9 %</b>
<b>De 50 a 249 trabajadores</b>	<b>30,2 %</b>	<b>29,4 %</b>
<b>De 250 o más trabajadores</b>	<b>44,2 %</b>	<b>44,3 %</b>
<b>Ns/ Nc</b>	<b>13,3 %</b>	<b>15,5 %</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2002

Analizando la participación de hombres y mujeres en la formación continua es muy similar en cada uno de los tamaños de las empresa y esta participación aumenta al aumentar el tamaño de la empresa, pero es necesario aclarar que si bien las empresas pequeñas imparten menos formación son los asalariados de este tipo de empresas, los que una vez convocados los cursos participan en mayor proporción.

Uno de los efectos clave de la formación es la promoción profesional, pero el único dato de que disponemos no está desagregado por sexo, el 55,8 % de asalariados consideran que la adquisición de nuevos conocimientos mediante el estudio la formación continua guarda poca o ninguna relación con la promoción profesional en su empresa, sólo un 19,4 % considera que existe relación entre la formación y la promoción laboral.

A la falta de expectativas en la promoción laboral hay que añadir que el acceso a un puesto de trabajo muchas veces está por debajo de la formación de los trabajadores/ as. Esta situación se produce en proporciones más elevadas en el caso de las mujeres. Casi un veinte por ciento de mujeres declaran que el puesto de trabajo que ocupan no se corresponde con su formación, frente al 14, 1 por ciento de hombres. Sin duda este factor incide de manera directa en la calidad en el empleo ya que estos grupos tanto de hombres como de mujeres que acceden a puestos de trabajo por debajo de su cualificación es porque no pudieron acceder a puestos de trabajo de calidad acordes con su formación.

**OCUPADOS/ AS, SEGÚN LA RELACIÓN ENTRE EL PUESTO DE TRABAJO OCUPADO Y LA FORMACIÓN QUE TIENEN**

(Cuadro 33)

<b>Grado de correlación formación/ ocupación</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Es correcto	79,2 %	73,1 %
Es más bajo que mi formación	14,1 %	19,8 %
Necesitaría más o distinta formación	2,3 %	2,3 %
Ns/ Nc	4,4 %	4,8 %

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2002

La movilidad de cambio de puesto de trabajo es más factible para hombres que para mujeres

**OCUPADOS QUE PERMANECEN EN SU PRIMER EMPLEO, SEGÚN EL NIVEL PROFESIONAL DEL EMPLEO, POR SEXO (Cuadro 34)**

<b>Ocupación en relación a la búsqueda</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Me ocupé en el nivel que estaba buscando	81,6 %	77,9 %
Me ocupé en un nivel inferior	10,4 %	16,2 %
Me ocupé en un nivel superior	0,4 %	0,3 %

superior		
No sabe	7,7 %	5,6 %

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2002

### **Perspectivas de empleo para 2002-2003**

Según las previsiones, las tasas de actividad y de empleo deberían continuar creciendo en futuro próximo, quizá a un ritmo menos constante que durante el período de la segunda mitad de los años 90. Las evoluciones producidas recientemente deben ser examinadas a la luz de una posible ralentización de la actividad económica producida desde 2001.

La tasa de empleo general en la UE, podría acercarse al 65 % a finales de 2003, (73 % para los hombres y 56 % para las mujeres), para alcanzar los objetivos intermedios marcados en la cumbre de Lisboa para 2005 de 67 % para el conjunto de la población y 57 % para las mujeres.

En España, no se prevé que esa evolución sea tan positiva ya que la tasa de empleo femenino en 2001, fue de un 43 %, junto con Grecia 40,9 % e Italia 41,1 %. Ni la cantidad de empleo ni la calidad de este, está a la altura del resto de los países de la Unión Europea. Por tanto las medidas que se adopten en España deben ser mucho más decididas que las adoptadas en el resto de Europa.

### **Conclusiones**

Para alcanzar los compromisos adquiridos por nuestro Gobierno en los sucesivos consejos europeos es necesario adoptar medidas dirigidas a facilitar el acceso al empleo y medidas dirigidas a aumentar la calidad del empleo ya que ambas se refuerzan entre sí. Mientras que la precariedad en el empleo, genera paro y bajas tasas de productividad.

La tasa de actividad de mujeres en España, se mantienen nueve puntos porcentuales por debajo de la media europea, la tasa de empleo femenino difiere trece puntos porcentuales respecto a la Unión Europea y la tasa de paro dobla a la tasa de paro de las mujeres europeas.

Las tasas de actividad y de ocupación de mujeres han aumentado ligeramente en España en los últimos años, pero persisten importantes obstáculos que frenan una mayor inserción laboral de las mujeres: la precariedad laboral, la asunción en solitario por parte de las mujeres de los cuidados de personas dependientes y la falta de recursos públicos suficientes que permitan a las mujeres desligarse del rol que tradicionalmente les ha sido asignado.

En el acceso al empleo se produce una fuerte segregación y hombres y mujeres acceden a determinados sectores marcados por estereotipos culturales. La presencia de mujeres es más alta en el sector servicios, y es mucho menor en el sector de la construcción, donde supera ligeramente el cinco por ciento, y dentro de este sector, se concentran mayoritariamente en las tareas administrativas. Las diferencias de acceso al empleo

entre hombres y mujeres prácticamente desaparecen cuando se trata del sector público, poniendo de manifiesto que cuando el acceso es objetivo y solo se valora la capacidad y no el sexo, la discriminación disminuye notablemente.

Si bien se están produciendo algunos cambios alentados por una mayor presencia de las mujeres en las universidades que les va a permitir acceder a categorías más cualificadas la segregación laboral se produce también en sentido vertical, ocupando las mujeres en elevadas proporciones las categorías más bajas y peor remuneradas. La segregación laboral incide directamente en la calidad en el empleo, para conseguir una mayor calidad en el empleo de las mujeres, es necesario incidir en el acceso de las mujeres a todos los sectores y a todos los niveles de ocupación.

La modalidad de contratación y las transiciones entre desempleo y empleo, van a definir la calidad de un puesto de trabajo. Existe alto riesgo de convertir en crónicas las situaciones de paso continuo de una situación de precariedad al desempleo y a la inversa. Las mujeres triplican este riesgo ya que la contratación a tiempo parcial no elegida voluntariamente es una situación de precariedad que soportan mayoritariamente las mujeres. Mientras que sólo un tercio de las mujeres disfrutan de contratación indefinida.

Mientras que la contratación de duración determinada, afecta en un 13 % a la población europea, en el caso de España la contratación de duración determinada afecta a un 32 % de la población y en el caso de las mujeres este porcentaje llega al 43,71 %. En España del total de la contratación a tiempo parcial el 81,57 % es desempeñada por mujeres, y este porcentaje aumenta hasta el 99,61 % de mujeres si nos referimos al total de jornadas reducidas por obligaciones familiares. Esta realidad sitúa a las mujeres en empleos de baja de calidad y por tanto aumenta el riesgo de que puedan perderlo.

Las expectativas de las mujeres en el cambio de puesto de trabajo para percibir salarios mayores de los que venían percibiendo son muy limitadas, y por tanto la movilidad de puestos de trabajo para conseguir empleos de mayor calidad, están altamente restringidos en el caso de las mujeres.

Los niveles de cualificación se constituyen en un requerimiento mucho mayor para las mujeres que para los hombres, las mujeres poco cualificadas sólo representan el 37 % de las tasas de empleo europeas. En España los niveles de empleo de las mujeres aumentan de forma paralela en la medida que aumenta la formación, mientras que el aumento del empleo para los hombres no está vinculado a la formación.

El acceso al empleo a determinados sectores, a determinadas ocupaciones, con determinadas modalidades de contratación, la exigencia de elevadas cualificaciones para acceder al empleo, van a condicionar las retribuciones salariales, que son significativamente inferiores para las mujeres en todos los países de la Unión Europea, siendo mayores las diferencias salariales a mayor nivel de cualificación. En el caso de España las diferencias son aún mayores, teniendo en cuenta que tanto los salarios de hombres como de mujeres son mayores en la Unión Europea, que en España.

Si bien los datos referidos a la salud de las mujeres están poco investigados, cada vez disponemos de mayor información y tanto en el ámbito europeo como en el español se empiezan a analizar las dolencias y accidentes de trabajo por sectores desagregados por

sexo y la relación directa que existe entre las modalidades de contratación. Estos datos manifiestan que la contratación incide negativamente en la salud, teniendo en cuenta la precariedad laboral que sufren las mujeres, añadida a la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares repercutirá sin duda de forma negativa en su salud.

La conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo un asunto pendiente para las mujeres, sobre las que recae con carácter general la responsabilidad de repartir sus tiempos de trabajo y cuidado de familiares. Son necesarias modificaciones legales que repartan equitativamente entre mujeres y hombres las responsabilidades de la conciliación y la creación de servicios de atención para personas dependientes.

El panorama del empleo en España, en relación a la situación europea, nos lleva a concluir, que si bien se están produciendo avances, siempre por debajo de la media de la Unión Europea, en cuanto a la cantidad de empleo dirigido a mujeres, la calidad del empleo de las mujeres españolas, está muy por debajo de lo que sería deseable. Esta situación solo puede ser corregida por políticas integrales de empleo que tengan en cuenta parámetros que garanticen la calidad en el empleo.

## **2. Políticas europeas y nacionales de empleo**

## **Políticas Europeas de Empleo desde una perspectiva de género**

En la cumbre sobre empleo de Luxemburgo, a finales del año 1997, se lanzó la Estrategia Europea para el Empleo, dirigida a reducir el paro en todos los países de la Unión Europea. La política de estabilización monetaria dirigida a conseguir la Unión Económica y Monetaria Europea (UEM) y el desafío común de crear empleo exigían políticas coordinadas a nivel europeo.

Las líneas directrices para el empleo son adoptadas por el Consejo Europeo cada año a propuesta de la Comisión, estas líneas directrices son trasladadas a los Planes Nacionales de Empleo, que son evaluados de manera conjunta por el Consejo y la Comisión de cara definir las líneas directrices anuales. Los agentes sociales deberíamos tener mayor oportunidad de participar en la propuesta de acciones específicas, algo en nuestro país, no es tenido en cuenta, en la medida que plantea la Estrategia.

Los cuatro ejes de acción integrados en los Planes Nacionales de Empleo, llamados pilares de las líneas directrices para el empleo son: la capacidad de inserción profesional, el espíritu de empresa, adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

El Consejo Europeo de Lisboa, celebrado en marzo de 2000, insistiendo en un esfuerzo de cara a reducir el elevado número de parados/as, definió el pleno empleo como objetivo prioritario a largo plazo, con objetivos ambiciosos en materia de empleo para el 2010 conseguir el setenta por ciento de ocupación para el conjunto de la población y el sesenta por ciento de ocupación de mujeres. Estos objetivos ya reflejan la existencia de la discriminación por razón de género, siendo más humildes los objetivos de creación de empleo para mujeres que para hombres, amparándose en que las tasas de actividad de mujeres son más bajas en toda la Unión Europea.

El Consejo Europeo de Niza, celebrado en diciembre de 2000, introduce la calidad como hilo conductor de la agenda política y social y en particular la calidad el empleo como objetivo de la Estrategia Europea de Empleo. Señalando el carácter multidimensional de la calidad, que concierne tanto a las características de empleo, como al marco más amplio del mercado de trabajo. En este contexto la Comisión Europea al definir los indicadores de calidad, destaca el diálogo social, como uno de los parámetros a tener en cuenta a la hora de evaluar la calidad en el empleo.

El Consejo Europeo de Barcelona en marzo de 2002, identificó y recomendó la necesidad de disponer de políticas activas de cara a conseguir el pleno empleo, han mejores empleos y más numerosos.

La Comisión Europea y los Estados miembros, convinieron un programa común para examinar la Estrategia Europea para el Empleo. Los resultados de esta evaluación discutidos por los Estados miembros, proporcionan la siguiente información:

Los últimos años en la Unión Europea, han estado caracterizados por la creación de empleo, el descenso del paro, teniendo como telón de fondo, un fuerte crecimiento del Producto Interior Bruto.

El número total de empleos ha aumentado en 10 millones (6,5%) de los cuales 6 millones han sido ocupados por mujeres. El paro ha bajado más de 4 millones y la participación en el mercado de trabajo, ha aumentado gracias a las mujeres. La bonanza económica durante este período ha sido traducido en aumento de empleo, pero ha jugado un papel fundamental la moderación salarial. Es necesario acometer mayores reformas que no depositen la responsabilidad de la creación de empleo, entre los trabajadores y trabajadoras que ya se han insertado en el ámbito laboral. Si todos los esfuerzos recaen sobre la población asalariada, perderemos el referente de creación de empleo de calidad.

Teniendo en cuenta que si bien hay un análisis positivo en la evolución de la creación de empleo, existen problemas estructurales y desafíos importantes a enfrentar. Más aún en el caso de España, donde las diferencias entre hombres y mujeres son enormes, y la distancia de la situación de las mujeres españolas y las europeas exigen acciones específicas y una mayor vigilancia de las políticas a emprender.

El empleo de las mujeres españolas está lejos de alcanzar los objetivos planteados en los sucesivos consejos europeos, las tasas de empleo son muy bajas en comparación con la media de la Unión Europea, las tasas de paro muy doblan la media europea, y la calidad del trabajo de las mujeres es muy deficitaria. En diciembre de 2001, el Consejo europeo adoptó una serie de indicadores para medir la dimensión de la calidad en el empleo y se pidió a los Estados miembros que la utilizarán para medir la evolución de las recomendaciones de empleo europeas, desconocemos la utilización y el seguimiento de dichos indicadores por parte de nuestro Gobierno.

La utilización en nuestro país de los indicadores propuestos para medir la calidad del empleo, no harían más que arrojar diferencias aún mayores que las que hoy conocemos a través de los datos estadísticos europeos, que son las únicas que nos permiten realizar algún tipo de comparación.

Debemos reclamar de nuestro Gobierno la utilización y difusión de los resultados de la creación de empleo en nuestro país, analizados a través de los indicadores de calidad. Teniendo en cuenta que los indicadores de calidad dejan excluidos de forma directa el análisis de la protección social; se puede inferir a partir de los tipos de contratación, pero sería deseable que se midiera también el condicionamiento existente al acceso a la protección social a través del empleo. Máxime cuando se mira hacia a las mujeres como potencial de empleo para garantizar la continuidad de los sistemas de protección social.

Los desequilibrios entre hombres y mujeres se perciben como riesgo de fractura social y por tanto se promueve la integración del principio de igualdad en el conjunto de las políticas y las acciones específicas, como objetivo para conseguir la cohesión social. Pero cuando junto a este planteamiento, se mantiene que la cohesión social se verá avalada por el mantenimiento del equilibrio justo entre rentas de trabajo e ingresos que se obtienen por desempleo, corremos el riesgo que se rebajen las prestaciones por desempleo y no se aumenten las rentas de trabajo, mucho más bajas en España que en el



resto de la Unión Europea. Y con mucho más riesgo de aumento de las tasas de paro de mujeres debido a la baja calidad de los empleos a que tienen acceso.

Si se contempla como indicador de calidad, el diálogo social y en este sentido se recomienda que las políticas de empleo nacionales estén definidas de forma tripartita, pero no se establecen mecanismos suficientes que garanticen este acuerdo en la definición de políticas a favor del crecimiento de empleo de calidad.

## **Normativa Comunitaria**

La sensibilización creciente, que no los resultados, en referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres viene avalada también por los cambios normativos en la Unión Europea en esta materia. En el año 2002, fué aprobada la directiva europea que modificaba la anterior directiva sobre igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Esta nueva directiva trata de introducir todos los cambios que se han producido durante los veintiséis años que han pasado desde que se aprobó la anterior directiva, tanto los cambios introducidos por los sucesivos tratados de la Unión Europea, las sucesivas directivas comunitarias y la abundante jurisprudencia dictaminada por el Tribunal DE Justicia Europeo en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La aprobación de la directiva 2002/73/CE, cuyo período de transposición finaliza el 5 de octubre de 2005, va a suponer la oportunidad de no solo de dar traslado de dicha directiva a nuestra normativa interna, si no que también y de acuerdo con el contenido de esta directiva, debería ser la oportunidad de introducir los contenidos de otras directivas comunitarias que en anteriores transposiciones han quedado fuera.

Las directivas aprobadas hasta el momento, en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como desde la perspectiva de quienes serán afectados por la aplicación de esta normativa que será toda la población tanto mujeres como hombres, tienen la entidad suficiente para que exijamos una vez más que el contenido de toda la normativa europea y nacional en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, aparezca recogida en una sola Ley de Igualdad, siguiendo el ejemplo de los países europeos de nuestro entorno.

La directiva comunitaria recoge el sentir de los representantes gubernamentales de la Unión Europea, conscientes de que la legislación por sí sola no es suficiente, y hace un llamamiento a las organizaciones empresariales y sindicales, para que a través de la negociación colectiva se constituyan en el instrumento fundamental para la consecución de la igualdad real en las relaciones laborales.

La confluencia de todas las políticas europeas, incluidos los indicadores de calidad en el empleo, en otorgar una gran responsabilidad a los interlocutores sociales para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nos lleva a reivindicar la creación de un organismo, con una dotación presupuestaria suficiente, a través del cual los interlocutores sociales planteáramos políticas concretas de actuación y poder realizar el seguimiento y evaluación de dichas políticas.

Los organismos creados hasta la fecha en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no pueden cumplir este cometido, y es necesaria la intervención de los interlocutores sociales, en la elaboración de propuestas de una manera eficaz que sean tenidas en cuenta en los Planes Nacionales de Empleo que año tras año determinan los objetivos y las acciones para crear más y mejor empleo.

### **Planes Nacionales de Empleo**

Las políticas nacionales de empleo están definidas por las directrices europeas. Estas directrices plantean objetivos globales y objetivos concretos de actuación. Los objetivos globales para el próximo año, están orientados hacia el pleno empleo, la calidad y productividad en el trabajo, la cohesión y la inclusión sociales.

El pleno empleo está definido por objetivos concretos definidos en Lisboa y Estocolmo, las políticas europeas deberán tratar de lograr:

- una tasa de empleo general del 67 % en 2005, los últimos tasas de empleo en España homogeneizadas a nivel europeo se sitúan en el 57,7 %, es decir en un período de tres años la tasa global española deberá aumentar en diez puntos porcentuales.
- una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005, el esfuerzo dirigido a la creación de empleo femenino debe ser aún mayor, ya que el empleo femenino español se sitúa 43 %, lo que marca una diferencia de catorce puntos porcentuales.

Para cumplir los objetivos en España, es necesario poner en marcha políticas activas de empleo, con objetivos cuantificados para cada año, pero con toda probabilidad estos objetivos están muy lejos de cumplirse.

Si difícil será alcanzar los objetivos referidos al número de empleos que hay que crear, más dificultades aún entrañará conseguir empleos de calidad, menos aún cuando una de las propuestas de elevar las tasas de empleo, que recomienda la Comisión Europea a España es hacerlo a través de la contratación a tiempo parcial, aún cuando junto a esta propuesta se recomienda limitar los contratos de duración determinada. Las características de la contratación a tiempo parcial en nuestro país no garantizan la calidad en el empleo y nuestro Gobierno no tiene intención de mejorar las condiciones de esta modalidad de contratación.

En nuestro país la mayor parte del trabajo a tiempo parcial lo desempeñan las mujeres, ofrecer más trabajo a tiempo parcial para las mujeres rompería el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres yendo en sentido contrario de la consecución de la cohesión social pretendida a través de las directrices políticas para el empleo europeas. No se puede admitir tampoco el argumento de que la jornada a tiempo parcial facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, porque una medida de este calado no garantiza la conciliación si no que solo resuelve que las mujeres asuman en solitario una doble jornada, a costa de su bienestar social y de su protección social, quedando comprometido su futuro. Pero al mismo tiempo medidas de este calibre llevan a un mayor descenso de la natalidad, ya de por sí bajo en nuestro país.

Se considera que el desafío específico del diálogo social, debe ser garantizar la calidad del empleo, entiendo que esta contribuye al aumento de la productividad, para ello se debe conseguir una reducción sustancial de “pobres con trabajo” en todos los Estados miembros, un amplio porcentaje de mujeres se encuentran bajo esa denominación de la Comisión situadas en los límites de la pobreza.

Las políticas activas de empleo deberán por tanto contemplar medidas específicas dirigidas a mujeres, que garanticen la calidad en su trabajo y que limiten la temporalidad. Estos aspectos deberían ser requisito imprescindible al poner en marcha, la medida activa propuesta por el Consejo europeo, de establecer planes personalizados desde una etapa temprana del período de desempleo, que debe estar articulada en todos los países miembros, antes de 2005.

Otras medidas contempladas en las directrices políticas par la creación de empleo en la Unión Europea, es la de reducir el desfase existente entre la oferta y demanda de capacidades profesionales, esta acción beneficiará sin duda a las mujeres, que cada vez son mayores sus capacidades formativas y sin embargo en número importante acceden a ofertas de empleo que están por debajo de su capacitación. Pero es necesario conocer las acciones concretas en que este objetivo se va a llevar a cabo. Otra acción de las propuesta es la de fomentar carreras empresariales especialmente orientadas a las mujeres.

Dentro de la mejora de las condiciones de trabajo, en particular en lo que respecta a la salud, se propone la reducción de la siniestralidad laboral. Consideramos la necesidad de disponer de estudios detallados desagregados por sexo que nos permitan conocer de forma fidedigna, la situación de partida, para poder evaluar el alcance de las posibles medidas adoptadas para reducir los índices de accidentes laborales.

Varias propuestas están dirigidas a mejorar el equilibrio entre vida familiar y laboral y en la difusión de formas de organización del trabajo innovadoras y viables. Entendemos que estas medidas deberían ir dirigidas a conseguir la individualización de los permisos retribuidos en el caso concreto de los permisos de maternidad/ paternidad, mientras sigan siendo las mujeres las beneficiarias del derecho, la responsabilidad en primer lugar recaerá siempre en las mujeres, y condicionará su participación en le empleo.

Se plantea la gestión positiva del cambio económico y de las reestructuraciones, y cabe pensar que la propuesta vaya dirigida en el sentido de lo que se viene realizando en algunos países de la Unión Europea, como es el caso de Francia, que ante una reestructuración en las empresas se propone el trabajo a tiempo parcial dirigido a toda la plantilla como medida para evitar el desempleo. Llama la atención que la jornada a tiempo parcial sea una propuesta con carácter habitual dirigida a mujeres y cuando son incluidos los hombres como destinatarios nunca es por motivos de conciliación, si no por el temor de la pérdida del empleo. Más adecuada sería la reivindicación de reducir las jornadas semanales para todos los trabajadores y trabajadoras con el fin de repartir el empleo y facilitar el equilibrio en la conciliación de trabajadores y trabajadoras.

Las propuestas concretas de las directrices políticas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no sólo pretenden aumentar las tasas de empleo y descender las tasas de paro, sino que afectan de manera directa a la mejora de la calidad en el empleo. Los objetivos concretos en materia de igualdad, están también

dirigidos a reducir a la mitad las diferencias salariales entre mujeres y hombres antes del 2010 y se deben eliminar los factores que producen esta discriminación, especialmente la segregación sectorial y profesional, la clasificación profesional y los sistemas de retribuciones salariales.

Como ya se acordó en el Consejo europeo de Barcelona del año 2002, se deberá prestar especial atención a la conciliación de la vida familiar y laboral, creando servicios de guardería y estructuras para personas dependientes.

### **Plan Nacional de Empleo de España 2003**

El traslado de las directrices europeas a las políticas nacionales de empleo, no permitirán en modo alguno alcanzar los objetivos de la Estrategia Europea para el Empleo.

En primer lugar, hay que señalar que las políticas de empleo del Gobierno español, se establecen a partir del análisis de los avances producidos en años anteriores, que constatan que aunque se han producido avances estamos a años luz de la situación de las trabajadoras europeas, pero no se definen objetivos concretos que permitan ser evaluados, posteriormente.

Al enunciar los avances producidos en España en relación a la calidad del empleo se señala el acceso de las mujeres al empleo como un factor de calidad, y sin embargo no se analiza la calidad del empleo ni de hombres ni de mujeres, y menos aún se establecen como referencia los indicadores de calidad aprobados por el Consejo Europeo.

A pesar de la clara definición de los objetivos de Lisboa sobre creación de empleo y de reducción de desempleo, nuestro Gobierno no traslada al Plan Nacional de Empleo, la concreción de esos objetivos, lo máximo que llega a plantear son tendencias sobre la evolución del empleo para los próximos tres años, que no están desagregadas por sexo y las acciones de inserción están desagregadas por tramos de edad, pero no se hace referencia alguna a la creación de empleo de mujeres.

La justificación que se argumenta en el borrador del Plan Nacional de Empleo, de encontrarnos tan lejos de los objetivos europeos, es la falta de empleo disponible, a pesar de las perspectivas razonablemente optimistas para 2003, como se declara en el mismo documento.

Queda clara constancia que las políticas de empleo españolas no integran la perspectiva de género de forma transversal, si bien como es ineludible por requerimiento de las políticas europeas se introduce una directriz dedicada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este apartado, se introducen las recomendaciones sobre las que la Comisión Europea ha llamado la atención a nuestro Gobierno, pero además se manipulan llegando al planteamiento que la creación de empleo de mujeres, pasa por la promoción de una mayor utilización de los contratos a tiempo parcial.

Es del todo inadmisibles mejorar la calidad de empleo de toda la población trabajadora española destinando la contratación a tiempo parcial con carácter exclusivo a las mujeres. Lejos de converger con el resto de la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las mujeres españolas se situarán cada día más

lejos del resto de las trabajadoras europeas con el consiguiente riesgo de exclusión social, con lo cual la discriminación que se pretende operar contra las mujeres amenaza la no consecución no solo de la mejora del empleo y de la calidad en el empleo, si no tampoco se podrá lograr la pretendida cohesión social europea.

Si resalta el Plan Nacional de Empleo como no podía ser menos, el papel del diálogo social en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de 2002 y 2003.

Como medida estrella, en medio del desierto que supone el apartado de las medidas políticas para el período 2003-2006, dirigidas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, se anuncia a bombo y platillo, la ayuda de los cien euros a las madres que tengan hijos menores de tres años. No se nombra en ningún momento el presupuesto destinado a aumentar el empleo y la calidad del empleo de las mujeres, es un síntoma bastante claro del compromiso de nuestro Gobierno, con las políticas de igualdad.

A lo largo de toda la propuesta de Plan de Empleo, queda patente el aumento de la calidad en el diálogo social por parte de los interlocutores sociales y el dejar hacer, dejar pasar de nuestros gobernantes en materia de empleo.

### **3. Diálogo social y Negociación Colectiva como garantía para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

En materia de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo, entre mujeres y hombres, España se sitúa en uno de los últimos lugares de todos los países miembros de la Unión Europea. Pero en materia de diálogo social, somos de los pocos países que han introducido como prioridad la igualdad entre mujeres y hombres, en los acuerdos entre interlocutores sociales.

La calidad en el empleo se extiende también al diálogo social y el esfuerzo que organizaciones sindicales y patronales hemos realizado en los últimos años es una constatación, si bien queda aún mucho camino por recorrer.

Desde el año 1997, se estableció un nuevo marco para el diálogo social, en el que anualmente los representantes de los sindicatos y de los empresarios se intercambian un guión de materias a tratar en los Acuerdos de Negociación Colectiva. Desde entonces, es decir hace siete años, cada año UGT y CCOO han presentado como cuestión prioritaria a tratar en los acuerdos, la igualdad de oportunidades entre hombres en la Negociación Colectiva. CC.OO. y UGT consideramos necesario promover un proceso de negociación específico para conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sistemáticamente fue rechazada esta propuesta por los representantes de los empresarios, hasta el año 2002, en que ya se introdujo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Acuerdo Negociación Colectiva. La Comisión de Seguimiento consideró oportuno constituir un grupo de trabajo que abordara esta materia. La representación de los empresarios propuso como punto de partida de este grupo la revisión conjunta de los obstáculos que encuentran las mujeres al acceder al mundo laboral.

Las Confederaciones sindicales CC.OO. y U.G.T. y las patronales CEOE y CEPYME, en el marco del Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC-2002) suscrito en diciembre de 2001 para orientar la negociación del 2002, acordaron que en el seno de los trabajos encomendados a la Comisión de Seguimiento, se realizaría un estudio que además de analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, e identificar los obstáculos, destacaría cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla, haciendo hincapié en el papel de los interlocutores sociales.

Realizado el estudio de situación, hemos trabajado en relación a actuaciones que pueden considerarse prácticas adecuadas para su inclusión en los convenios colectivos. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, firmado por las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas, dedica especial atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y pretende avanzar hacia el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres. Se introduce la evaluación de la negociación colectiva a estos efectos, para analizar la efectividad y reconducir futuras actuaciones en esta materia.

Todas las políticas comunitarias sobre empleo otorgan un importante papel al diálogo social y a la negociación colectiva, para que dichas políticas sean efectivas, la Directiva 2002/73/CE, refrenda ese papel de los interlocutores sociales al considerarlos imprescindibles para conseguir la igualdad real en las relaciones laborales entre mujeres y hombres.

La negociación colectiva se erige como el instrumento fundamental donde se plasman los avances legales y se introducen mejoras acordes a la realidad concreta de trabajadores y trabajadoras, en este sentido debemos ser dinamizadores de la evolución de la negociación colectiva para a través de ella eliminar las discriminaciones existentes por razón de género.

Como medidas complementarias al diálogo social y a la negociación colectiva, es necesario poner en marcha **políticas activas de empleo**, como así lo recomienda la Estrategia Europea para el Empleo. Las políticas activas que promueve nuestro Gobierno para el período 2003-2006, no recogen el destino de estas políticas desagregadas por sexo, lo que va a impedir conocer hasta que punto influyen estas medidas en la creación de empleo de mujeres.

El presupuesto español destinado a políticas activas de empleo es muy escaso, mucho más bajo que la media europea, y buena parte del presupuesto de estas políticas está dirigido a “incentivar el empleo de calidad con bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social para las empresas que formalicen contratos de carácter indefinido”. Añadiendo que el escaso presupuesto destinado por nuestro Gobierno a estas políticas se nutre de los recortes de las prestaciones por desempleo, o del ahorro que supone la contratación precaria, dirigida mayoritariamente a mujeres, que no genera derechos de prestaciones por desempleo.

Habrà que aumentar por tanto el gasto y la eficacia de las políticas activas, una mayor participación de los interlocutores sociales en la definición de esas políticas. La experiencia en algunas Comunidades Autónomas españolas ha demostrado que la implicación de todos los agentes sociales junto con las instituciones implicadas en la creación de empleo, puede generar buenos resultados al tener mayor conocimiento de la oferta y la demanda.

Junto al diálogo social, la negociación colectiva y las políticas activas de empleo, es necesario que todo este proyecto vaya acompañado de la creación de estructuras públicas suficientes, dirigidas a personas dependientes que faciliten una mayor inserción de la población trabajadora y que no se condene a las mujeres al acceso al empleo a través de la contratación a tiempo parcial, como medida óptima para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral.



#### **4. Participación de las mujeres en la creación de empleo**

La creación de empleo dirigido a mujeres, si bien ha manifestado un avance en los últimos años, la realidad nos demuestra que las políticas puestas en marcha hasta ahora son todavía insuficientes.

Es una constatación que la legislación por sí sola no es suficiente, pero del mismo modo son insuficientes las propuestas políticas a nivel europeo y nacional, para mejorar de manera contundente la situación de las trabajadoras españolas.

Entre los indicadores de calidad en el empleo, a través de los que se pretenden evaluar el entorno en el que se crea empleo, se incluye el diálogo social y los parámetros que definen la calidad del diálogo social recogen la participación de los trabajadores, el grado de afiliación sindical, la proporción de trabajadores acogidos a convenios colectivos, pero no recoge la necesidad de que estos datos aparezcan desagregados por sexo.

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras en España, muy lejos de la situación de los hombres españoles y muy lejos de la situación de las mujeres europeas, creemos que es fundamental la participación de las mujeres en todo el proceso de creación de empleo.

El objetivos de nuestra organización pasan por mejorar el empleo de las mujeres y por garantizar una mayor participación de mujeres en la organización y en todos los órganos de dirección, decisión y control. Siendo este un proceso que se irá consolidando en el tiempo e irá en aumento el número de mujeres que participen en todas las actividades de nuestra organización, hay que garantizar también la presencia de mujeres en todo el proceso de Diálogo Social.

No es admisible hablar de políticas para mujeres sin contar con ellas para definir la orientación de dichas políticas. La Estrategia Europea para el empleo, no cumplirá sus objetivos si en todo el proceso de puesta en marcha y en la revisión de los logros conseguidos, no existe una mayor participación de mujeres.

Las macropolíticas en materia de empleo dirigido a mujeres no serán efectivas en tanto que no participen un mayor número de mujeres, está demostrado en aquellos organismos, instituciones y organizaciones en que participan un número equitativo de mujeres y hombres, que las políticas dirigidas a las mujeres avanzan de manera más rápida.

Es necesario conocer el porcentaje de mujeres que participan en todo el proceso de diálogo social tanto a nivel nacional como comunitario, para plantear objetivos sobre participación de mujeres en proporciones similares a la proporciones de empleo que se pretenden alcanzar en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo.