

## **Las políticas sociolaborales de género.**

### **1. Introducción. El mercado actual.**

Un empleo de calidad es un derecho social, de carácter objetivo, cuya finalidad es la satisfacción de necesidades básicas, referidas al bienestar y a la dignidad vital de la población, que tanto la Constitución Española como la Declaración de los Derechos del Hombre y la futura Constitución Europea recogen, sin distinción de raza, sexo y religión.

Sin embargo la realidad es que dentro de la Unión Europea hay cerca de 16.5 millones de personas buscando empleo, más de la mitad llevan en esta situación más de un año, y un tercio lleva dos años en esta situación. Ésto, reduce las posibilidades de empleabilidad de las personas, agravando al mismo tiempo el preocupante tema de la exclusión social.

Esta situación de desempleo se incrementa con aquellos que se encuentran en situación de desventaja, para competir en el mercado laboral, como son los jóvenes, las persona mayores, las personas con discapacidades o las minorías étnicas además de las diferencias de género, que supone para las mujeres un freno en su carrera profesional.

Aunque en las últimas décadas las mujeres comenzaron a trabajar en gran número, los mercados laborales siguen siendo favorables a los hombres: la tasa de desempleo de las mujeres adopta a ser mayor, la tasa de empleo, menor, y sufren mayores discriminaciones en cuanto al salario y perspectivas profesionales.

El desempleo tiene un elevado coste social para el individuo y un inmenso coste económico para la sociedad. El desafío del empleo representa al mismo tiempo una oportunidad perdida y un obstáculo para un futuro de prosperidad. Por ello, para poder sacar el mayor partido a nuestro potencial de población activa se han desarrollado las políticas sociolaborales consiguiendo que sean uno de los factores clave del potencial de crecimiento y evolución de nuestro mercado laboral.

### **2. Las Políticas Sociolaborales.**

El tema en que nos centraremos es en la creación y desarrollo de las políticas sociolaborales en atención a las diferencias de género.

Como estudiaremos en otro momento existen una serie de factores tanto inherentes, como externos al propio mercado de trabajo, que provocan una situación de desequilibrio entre la oferta y demanda de empleo. Las consecuencias de este desequilibrio, es lo que hemos dado en denominar desempleo, debido a la no asimilación del total de la oferta laboral por parte del mercado.

Siendo el empleo como antes señalamos un derecho social, es la actuación de los poderes públicos, lo que se reclama para cubrir determinadas necesidades básicas de la población. Por ello se construyen las políticas sociales, que están condicionadas por factores coyunturales como el momento político, económico, cultural y social en el que se adoptan.

Así, las políticas que se desarrollen dentro del ámbito laboral, serán aquellas que afecten de manera directa o indirectamente a las relaciones entre los sujetos intervinientes en el mercado de trabajo (empleadores, trabajadores, demandantes de empleo, intermediarios laborales, agentes socioeconómicos),

Siendo este espacio donde la autoridad pública, desarrollará las políticas sociolaborales, entendidas éstas, como el conjunto estratégico de actuaciones determinadas a la consecución y servicio de objetivos concretos; su manifestación puede optar por distintas formas como son las Normas, Leyes y Reglamentos o como un conjunto de Programas de Actuación o Paquetes de Medidas.

Es dentro de este mercado de construcción política, donde la Autoridad Pública independientemente del marco originario y su espacio de trabajo busca la corrección del mundo laboral, en concreto del tema que nos atiende que es la situación de la mujer.

## 2.2 Las políticas sociolaborales de género.

A continuación analizaremos de manera genérica el perfil de la mujer española actual:

- el porcentaje de formación de la mujer supera a la tasa masculina, ya que actualmente el 66% de la población universitaria es femenina y no sólo con presencia mayoritaria en ciclos formativos de clara orientación femenina (magisterios, técnico sanitario, humanidades...) sino también en otros donde por tradición se las ha excluido de su ejercicio como son las ingenierías o las ciencias técnicas. Por tanto las mujeres ven necesaria una formación superior como garante de su inserción laboral.
- La mujer trabajadora ve frenada su promoción y carrera profesional con respecto a sus compañeros, donde su valía se ve juzgada y valorada en función de factores culturales y subjetivos como son la familia, la fertilidad, la edad...elementos de carácter totalmente subjetivo apoyados en modos y formalismos de tipo social y cultural.

Por lo tanto cuando comparamos las cifras de desempeño de puestos directivos por sexos, vemos un evidente desequilibrio a favor del sexo masculino, independientemente de valores individuales y de un estudio específico de cada caso, tenemos que señalar que este desequilibrio se debe a elementos culturales y sociales, factores de difícil transformación, ya que los valores culturales son los más aferrados a una sociedad y

los que mayor periodo de tiempo precisan, por tanto necesitan de imágenes públicas más que de legislación. Un ejemplo de este tipo de imágenes es la paridad presentada por el nuevo gobierno español donde la paridad de géneros es una realidad en la escena política española.

- Otro espacio significativo es la tasa retributiva salarial, ésta, es también un valor de discriminación de género; como bien conocemos pese a tener una contratación similar, desarrollando el mismo tipo de puesto tareas y funciones la mujer percibe un 33% menos de salario que su compañero masculino. Es imposible intentar desarrollar alguna hipótesis o teoría explicativa que aporte alguna explicación ante esta situación. Cabe señalar que la diferencia salarial no se basa por lo general en una diferencia de salario bruto sino en la incorporación o no de determinados complementos como uniformidad, transporte o dietas...
- La tasa de paro es mayor llegando a ser el doble como refleja la última encuesta de la EPA publicada procedente del primer trimestre del 2004.

Por tanto esta encuesta señala que son el doble las dificultades que se encuentra una mujer para incorporarse al mercado laboral.

- Otros elementos de discriminación de negativa en contra de las mujeres que caracterizan el perfil de la mujer trabajadora son:

Las mujeres sufren un mayor grado de presión y enfermedades psicológicas de origen laboral como son el bournout, mobbing y acoso laboral tanto moral como sexual.

También padecen elementos de presión de carácter familiar donde la nueva carrera profesional de la mujer, supone un añadido a sus cargas familiares, referidas al cuidado de hijos, ancianos y enfermos así como las propias tareas domésticas. Pese al compromiso del reparto equitativo de tareas la situación real y social en nuestro país es que estamos a 225 años tal como informa la Fundación Mujer de una equiparación significativa dentro del marco familiar actual.

Pero el perfil de la mujer española actual continua señalando que esta situación de exclusión laboral tiene como consecuencia una evidente precariedad laboral, ya que es la mujer la principal destinataria de contratos de menor calidad, nos referimos a contratos de carácter temporal, y de tiempo parcial, así como contratos de obra y servicio, que cada día aumenta más su empleo. Provocando un incremento de la pobreza, sobre todo en los ámbito urbanos, ya que dentro de este grupo de exclusión social, incluimos a los expulsados del mercado laboral, donde predomina una

feminización de la pobreza, debido a los cambios demográficos y de la estructura social y familiar.

Estas características hacen de nuestro mercado laboral un marco de desigualdad, donde desarrollaremos una política estratégica de creación de empleo donde la política pretende implantar una nueva cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para ello, se crearán, Planes de actuación y Campañas de intervención política, que atendiendo a la situación social, cultural, económica y familiar de la mujer en nuestro marco de realidad, plantearán un nuevo status laboral y social.

La mujer reforzará posiciones de igualdad de oportunidades, a través del apoyo público a su formación laboral, recibirá ayudas de todo tipo (económicas, sociales...)

Permitirán la incrementar la empleabilidad de la mujer, protegiendo sus derechos como trabajadora y ciudadana. Más adelante ahondaremos de manera más concreto en la creación e implementación de los distintos programas y planes de igualdad de oportunidades, de discriminación positiva y del programa de protección a la familia.

Este plan de desarrollo viene determinado y orientado desde Europa (directrices europeas), señalamos a continuación los principales objetivos, que se han trasladado al caso español como bases para redacción, aplicación y evaluación de una política de empleo en expansión, que para nosotros tendrá como principal aplicación analizarla desde la perspectiva de género:

- Conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral. Para la mujer supone su incorporación a sectores profesionales de clara predominancia masculina, como son la construcción, telecomunicaciones...
- Substituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenido. Se traduce en una apuesta por la formación para el empleo, atendiendo a las necesidades que exige el mercado en cada momento.
- Fomentar una nueva formulación de la organización de trabajo, de modo que las empresas de la UE puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiéndoles a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de su vida. Esta propuesta, pretende establecer el reciclaje continuo como respuesta, a los cambios económicos.
- Además, de ofrecer un marco de igualdad de oportunidades, en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo.

Estos objetivos generan unos principios de actuación que comentamos a continuación:

- Prioridad a las medidas preventivas y de la intervención rápida en la política de empleo, Buscando una actuación rápida, antes de perder el empleo, y no ya cuando llevan algún tiempo buscando uno nuevo.
- Un nuevo modelo de gestión por objetivos. Los Estados miembros deben fijar objetivos concretos, en algunos casos a escala de la UE, como criterios de evaluación comparativa de éxito o de los fracasos de sus políticas de empleo.
- Establecimiento de mecanismos anuales multilaterales para supervisar y evaluar los progresos de la estrategia.
- Integración de la política de empleo en otras áreas de actuación , a nivel comunitario , nacional y autonómico. Avanzando hacia un pacto hacia el empleo, donde tenga capacidad de participación los distintos interlocutores sociales y políticos.

El desarrollo de estas directrices, generan el desarrollo de una nuevo modelo de política de empleo, y por tanto de un nuevo mercado laboral, ámbito sobre él que nosotros analizaremos su repercusión en la mujer tanto en su papel de profesional y personal.