

## 1. Mujer, economía y empleo

Aunque a primera vista pueda parecer que las actuaciones del Gobierno en materia de economía y empleo han sido cuantitativa y cualitativamente importantes, un análisis detallado del documento presentado por el Gobierno como respuesta al cuestionario de Naciones Unidas revela que el *mainstreaming* no se ha aplicado y que las propuestas de la *Plataforma de Acción* continúan pendientes. La Plataforma propuso entre otros objetivos:

1. Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres incluyendo el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos.
2. Facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad, con los hombres, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
3. Proporcionar servicios comerciales, formación y acceso a los mercados, a la información y a la tecnología, en particular a las mujeres de bajos ingresos.
4. Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de las mujeres.
5. Eliminar la segregación en el trabajo y toda forma de discriminación de las mujeres en el empleo.
6. Fomentar una armonización de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres.
7. Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de mujeres y hombres a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

Frente a las propuestas de la *Plataforma* el III PIOM ha supuesto un “retraso” ya que más bien parece una declaración de intenciones cuyas medidas se han reducido a campañas, seminarios, estudios, jornadas..., más que a medidas específicas que garanticen la igualdad de oportunidades. Consideramos el documento del Gobierno como incompleto y ambiguo por que:

- Se necesitan más leyes, normas y mecanismos que desarrollen los objetivos; no como la recientemente aprobada Ley de Conciliación, que no recoge los aspectos de la directiva comunitaria (Directivas del Consejo 92/85-CEE, de 19 de octubre y 96/34/CE del Consejo de 3 de junio) sobre la individualización del derecho, y por lo tanto esta directiva no ha sido transcrita en su totalidad.
- Las medidas de acción positiva sobre las que se ha hecho mucho hincapié en la *Plataforma de Acción*, no se recogen en ningún texto legal como forma más rápida para avanzar en la consecución de la igualdad.

- La segregación femenina sigue aumentando fundamentalmente por la falta de diversificación de la formación, esto se perpetúa.
- La *negociación colectiva*, cada vez más desregularizada, por los cambios producidos en el mercado laboral, y la aparición de nuevas formas contractuales en las relaciones de trabajo, están afectando fundamentalmente al colectivo de mujeres en lo que se refiere al acceso, permanencia y promoción al mercado laboral.
- Las medidas que el Gobierno ha adoptado para fomentar el empleo femenino, como puede ser el “contrato coste 0”, al no ser específicamente dirigido a mujeres, difícilmente incorporará a más mujeres al mercado de trabajo, cuando la mayoría de las veces los empresarios no están cubriendo las bajas por maternidad. En lo que se refiere a la incorporación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos, con la bonificación del 60% a las empresas, el Gobierno no ha proporcionado datos. En definitiva los indicadores de género no se contemplan.
- La tasa de desempleo de las mujeres en España supera la media europea.
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres se estiman en un 30% en detrimento de las mujeres.
- La tasa de actividad de las mujeres en un momento en que la convergencia con Europa aumenta, lejos de converger se aleja.
- Los niveles de formación que en la actualidad tienen las mujeres no están sirviendo a la hora de acceder al puesto de trabajo, por lo que el hecho de ser mujer impide el acercamiento al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.
- El tiempo de permanencia en el empleo y la edad (a mayor edad más dificultad) son dos variables que agravan la situación laboral de las mujeres.
- La contratación temporal y precaria se suscribe fundamentalmente con mujeres.

Consideramos que en el área de Economía y Empleo se deben dirigir actuaciones que vayan encaminadas a combatir la discriminación entre mujeres y hombres, lograr la conciliación de la vida laboral con la familiar, facilitar la reincorporación al trabajo y favorecer la inserción laboral de las personas discapacitadas, las minorías étnicas y otros grupos y personas desfavorecidas. Por ello las medidas que proponemos son las siguientes:

## 1. Combatir la discriminación entre mujeres y hombres

La dimensión de la igualdad debe tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades. Así pues, es necesario integrar la “transversalidad” de las políticas generales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la aplicación del resto de las políticas de empleo. Es necesario igualmente arbitrar las medidas necesarias para la recopilación de datos reales sobre la situación de la mujer en el mundo laboral y su evolución, utilizando los sistemas y procesos adecuados para facilitar el acceso a esta información. También se deben adoptar medidas que fomenten el crecimiento de la tasa de la actividad de las mujeres en un proceso de crecimiento anual de al menos un 20%, mediante el fomento del acceso al empleo de las mujeres:

a) Reformas legislativas encaminadas a:

- Establecer un marco legal expreso para la acción positiva.
- Eliminar las discriminaciones existentes en el acceso al empleo por razón de sexo y prevenir las futuras, y que la promoción de la igualdad de oportunidades sea efectiva.
- Apoyar las redes de servicios sociales que desarrollen actividades para la inserción laboral de las mujeres, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.
- Eliminar los obstáculos existentes en la promoción profesional y en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Facilitar y eliminar los obstáculos que existen para la efectiva aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajos de igual valor, así como difundir y fomentar la aplicación del Memorandum y Código de Actuación de la Comisión Europea relativo a “Igual retribución por trabajo de igual valor”.
- Difusión y fomento, entre los operadores jurídicos, de la utilización de los instrumentos de tutela jurídico-procesal existentes en materia de discriminación por razón de sexo: prueba estadística, inversión de la carga de la prueba, dictamen de expertas/os, prueba psicológica en los procesos de acoso, etc.
- Regulación del acoso sexual que incluya su definición expresa, su calificación y un procedimiento sancionador.
- Especificar en la norma las competencias de los representantes de las trabajadoras/es en relación con la obligación empresarial, en relación a recibir información de las candidaturas y solicitudes presentadas para la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación.
- Establecer acuerdos de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad.

b) Fomentar mediante subvenciones e incentivos fiscales:

- Proyectos empresariales de mujeres emprendedoras; y para las acciones de apoyo, formación, asesoramiento técnico, puesta en marcha y acompañamiento para la creación de autoempleo de mujeres.
- La creación de empleo para mujeres con cargas familiares no compartidas y mujeres paradas de larga duración.
- El autoempleo y el empresariado femenino con medidas fiscales favorecedoras del tipo de créditos blandos, reducción de impuestos, subvenciones y/o ayudas a fondo perdido, y nuevos yacimientos de empleo en las paradas de larga duración sin formación específica y paradas sin titulación.

## **2. Conciliar la vida laboral con la familiar**

- Establecer licencias por responsabilidades familiares (no sólo para la atención a los hijos e hijas) que se configuren como derechos individuales y no derivados, con una adecuada flexibilidad y teniendo en cuenta que tales derechos sobre permisos y excedencias puedan hacerse efectivos en la práctica por parte de las trabajadoras/es que cuentan con unas condiciones precarias de empleo y de contratación. Igualmente, mediante el establecimiento de estos permisos y excedencias debe fomentarse el ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores masculinos y un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Creación de servicios de guardería, atención domiciliaria y geriátricos, públicos y/o subvencionados con fondos públicos, ya sea por creación directa o mediante acuerdos de colaboración con las entidades autonómicas y locales, en los que se tengan en cuenta los horarios laborales; y adoptando medidas de carácter fiscal para las familias menos favorecidas económicamente que necesiten estos servicios.
- Promover la flexibilidad horaria en su aspecto positivo mediante la negociación, teniendo en cuenta los tiempos y necesidades de las trabajadoras/es.
- Extender el régimen del primer año de excedencia por cuidado de hijos e hijas al resto del periodo de excedencia (tanto a efectos laborales como de Seguridad Social).
- Garantizar el disfrute del período de vacaciones en momento distinto al correspondiente al permiso de maternidad/paternidad, cuando ambos coincidan por estar así fijado en el calendario laboral de la empresa.
- Garantizar el acceso a la Formación Profesional Continua durante los períodos de baja por maternidad/paternidad y de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.
- Completar la transposición de la Directiva 92/34 de 3 de junio de 1996 sobre Permisos Parentales.

- Transposición de los Anexos de la Directiva 92/85 CEE sobre maternidad que indican los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.
- Avanzar en el desarrollo de medidas en la legislación laboral tendentes a una progresiva reducción, flexibilización y distribución del tiempo de trabajo que favorezca la compatibilización de la vida laboral y familiar; como la reducción del tiempo de trabajo (35 horas) y de las horas extraordinarias.

### **3. Mejorar el nivel de ocupación de las mujeres**

- Introducir medidas de acción positiva que primen la contratación, promoción y permanencia de mujeres, con medidas sancionadoras con los empresarios que ejerzan prácticas discriminatorias, y bonificación para aquellos empresarios que ejerzan la igualdad de oportunidades.
- Realizar campañas públicas, en particular entre los empresarios/as, sobre los incentivos establecidos para determinados supuestos de contrataciones indefinidas de mujeres, especialmente los incentivos a la contratación de mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, en base al nuevo Catálogo de Ocupaciones, recientemente aprobado por el Gobierno.
- Extender las bonificaciones empresariales a los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a trabajadoras/es o con excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.
- Establecer la obligatoriedad de realizar contratos de sustitución en el caso de permisos de excedencia parentales, y que dichos contratos se realicen con mujeres.
- Conceder carácter prioritario a las acciones formativas de las mujeres, especialmente las orientadas a su capacitación en profesiones en las que se hallen subrepresentadas.
- Información y asesoramiento a desempleadas para promover su reinserción al mercado de trabajo.
- En los procesos de selección y promoción en la Administración Pública, los Tribunales serán de naturaleza colegiada y deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres.

### **4. Facilitar la reincorporación al trabajo**

- Mejorar la formación como mecanismo compensador de las desigualdades entre mujeres y hombres, impulsando entre otras medidas, la diversificación de la Formación Profesional que garantice políticas educativas de formación y reciclaje (sobre todo mujeres que retornan al mercado de trabajo), con el fin de mejorar sus oportunidades

de empleo así como la formación específica que favorezca el acceso de las mujeres a profesiones en las que se encuentren subrepresentadas.

- Impulsar procedimientos de acceso y formación no discriminatorios en el seno de las empresas privadas y de la Administración Pública, mediante planes de igualdad de oportunidades en los que se incluyan medidas de acción positiva dirigidas a la reincorporación de mujeres después de largos periodos de inactividad profesional.

## **5. Otros campos**

- Visualización, valoración y reconocimiento del trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico.
- Divulgación de los datos reales sobre el empleo de las mujeres y analizar en profundidad las causas de su discriminación en el acceso al mismo.
- Campañas que contrarresten los falsos mitos que existen sobre las mujeres en el entorno laboral como son el absentismo y el embarazo entendidos por los empresarios como características de las trabajadoras.