

EL TRABAJO EN LAS MUJERES ANDALUZAS

Araceli Rubio Román. Directora Provincial del IAM en Sevilla.

arubior@iam.junta-andalucia.es

- 1.- Trabajo remunerado/no remunerado.
- 2.- ¿Cuál es la situación de las mujeres ante el empleo en la actualidad en nuestra Comunidad autónoma?
- 3.- Estadística laboral.
- 4.- Políticas de acción positiva.
- 5.- Medidas para afrontar un futuro en Igualdad.
- 6.- Programas de dirigidos a la inserción laboral de las mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer.

- 1.- Remunerated/non remunerated work.
- 2.- Which is nowadays the women situation concerning employment in our Autonomous Community?
- 3.- Work statistics.
- 4.- Politics of positive action.
- 5.- Steps in order to face a future in equality.
- 6.- Women Andalusian Institute plans aiming to women work insertion.

En primer lugar, me gustaría agradecer al Departamento de Filosofía y Lógica y Filosofía de la Ciencia, su amable invitación a participar en estas Jornadas y felicitarles por la organización de las mismas, por disponer de estos espacios donde reflexionar sobre la situación de las mujeres en *las tres culturas*, y, en concreto, sobre su realidad respecto al trabajo.

Yo voy a intentar, por mi parte, exponerles la situación de las mujeres andaluzas respecto al trabajo, a todo el trabajo, el que se remunera y el que no.

Intentaré clarificar la diferencia entre trabajo y empleo, es decir, entre trabajo remunerado y no remunerado, y en cómo existe una clara discriminación entre mujeres y hombres en el reparto de estos dos tipos de trabajos, insistiendo especialmente en la situación en nuestra Comunidad.

1.- Trabajo remunerado/no remunerado.

Desde mi punto de vista, es muy importante tener en cuenta para el análisis de la situación de las mujeres denunciar que hoy en día sigue sin tenerse en cuenta en los análisis económicos el trabajo familiar doméstico, y que sólo es visible en las estadísticas el empleo, es decir, el trabajo remunerado, lo que supone seguir sin abordar un problema de fondo: aceptar que en nuestra sociedad hay diferentes tipos de trabajo y que todos deben tenerse en cuenta: el que produce bienes y servicios y el que se ocupa de las necesidades de las personas.

Según un estudio del Consejo Superior de Investigaciones Científicas el 70% del trabajo remunerado en España lo realizan los hombres, mientras sólo realizan el 21%

del trabajo no remunerado. En cambio, las mujeres sólo realizamos el 30% del total del trabajo remunerado, y el 79% del trabajo no remunerado.

El trabajo no remunerado que se produce en los hogares se diferencia del trabajo remunerado en muchos elementos importantes: no existe contrato; no es fácilmente identificable el receptor de cada actividad; y las tareas son múltiples y con frecuencia superpuestas. Además, las tareas de cuidado de la infancia, personas enfermas o ancianas son muy permeables y permiten fácilmente la superposición de unas y otras o dirigirse simultáneamente a varios receptores. Los tiempos de cuidados tienen una difícil valoración económica porque, dentro del hogar, están muy asociados a la afectividad.

La sociedad debe plantearse que la generación de riqueza, es decir, el bienestar de una sociedad, se debe a los dos sistemas de producción, el público y el doméstico, y ambos hay que compartirlos, y repartirlos en igualdad.

Por tanto, la distribución equilibrada de las cargas y de las obligaciones y derechos inherentes a cada tipo de trabajo debe ser un objetivo político de primera magnitud.

Se debe plantear la prioridad que debería ocupar el bienestar humano y las necesidades de las personas. De hecho, la producción mercantil de bienes y servicios es sólo uno de los elementos instrumentales destinados a lograr el bienestar humano.

Hasta ahora, los estudios, las estadísticas, han olvidado muchas de las actividades dirigidas al bienestar emocional de las personas: entre ellas *el trabajo familiar doméstico* realizado mayoritariamente por mujeres. Actividades, por otra parte, esenciales para el sostenimiento de la vida. Toda esta tarea se ha invisibilizado y, en última instancia ha sido considerada como no-trabajo, al confundirse la producción con la producción de mercado y el trabajo con el empleo.

Así pues, la división por sexos del trabajo consolidada desde la industrialización, al asociar la actividad masculina con la producción mercantil y la femenina con la actividad familiar doméstica, ha significado ocultar la contribución de gran parte del trabajo realizado por las mujeres al bienestar familiar y social.

Es necesario contar con un cuadro estadístico capaz de medir “la carga global del trabajo” a la que se enfrentan mujeres y hombres; un marco integrado bajo el que sea posible observar las interrelaciones entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar doméstico y se pueda analizar desde una perspectiva global y realista, el funcionamiento del mercado de trabajo, las formas de vida y reproducción de las personas y la división por sexo del trabajo.

2.- *¿Cuál es la situación de las mujeres ante el empleo en la actualidad en nuestra Comunidad autónoma?*

Hoy día las mujeres estamos ejerciendo el derecho a desarrollar nuestra actividad fuera del hogar, y nuestra entrada masiva en el mundo laboral ha sido uno de los fenómenos más importantes del siglo XX. Sin embargo, aún nos encontramos con barreras, a veces invisibles, que dificultan nuestra plena incorporación a la actividad económica o al trabajo remunerado.

Y esto es así por muchos motivos que sería prolijo exponer aquí: la distinta socialización de las niñas, la cultura empresarial masculina, la falta de modelos femeninos de referencia... Todo esto hace que las mujeres nos incorporemos al mundo laboral en condiciones de desigualdad.

Pero de todos los factores que hacen difícil nuestra incorporación al mundo laboral yo destacaría dos muy relacionados entre sí:

- En primer lugar, *la maternidad*, que sigue siendo determinante a la hora de la contratación, la permanencia en el empleo y en la promoción dentro de la empresa.
- En segundo lugar, el hecho de que las mujeres seguimos soportando una *sobrecarga de trabajo con dobles o triples jornadas (o jornada interminable)*. Resulta evidente que las mujeres nos estamos incorporando al trabajo asalariado sin que nos hayamos liberado de ninguna de las responsabilidades familiares.

El segundo factor tiene que ver con el reparto del tiempo, de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las niñas y los niños, las personas enfermas, ancianas, etc. Que sigue siendo una tarea que la gran mayoría de los varones sigue sin compartir. Y el primero tiene que ver con un cambio de mentalidad que está por producirse todavía en el sentido de que la renovación generacional de un país debe ser un asunto de toda la sociedad y no sólo de las mujeres.

3.- Estadística laboral.

Las mujeres andaluzas somos la mitad de la población, pero ni somos la mitad de la población activa, ni la mitad de las personas empleadas.

- La *Tasa de actividad de las mujeres en nuestra Comunidad* es del 35,1% (la de los hombres es del 63,06%).
- La *Tasa de ocupación de las mujeres* es del 24,9% (la de los hombres es del 51,4%).
- La *tasa de actividad femenina* en nuestra provincia es del 39% frente a la masculina que es del 64%.
- La *tasa de paro femenina* duplica la masculina: En nuestra provincia el desempleo femenino es del 35,5% frente al masculino que es del 18,3%. (Encuesta de población activa. Cuarto trimestre de 2000).

- La actividad de las mujeres se sigue llevando a cabo en *ramas económicas* consideradas femeninas: educación, sanidad, personal administrativo, limpieza, servicios dirigidos a la tercera edad, infancia... Mientras otros sectores permanecen impermeables a la penetración de mujeres: En el Sector industrial las mujeres representan en Andalucía el 7,1%. En el de la Construcción el 1,3%. Esas ramas feminizadas son las que menos recompensas en prestigio y reconocimiento social, profesional y económico ofrecen.
- Las mujeres siguen ocupando las *categorías* más bajas dentro de su profesión. Esto ocurre en la empresa privada y en la pública. En una reciente encuesta realizada a 30 importantes empresas españolas se constató que sólo el 0,6% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres. En la Administración española el porcentaje de mujeres que ocupan Altos cargos es del 17%.
- Continúa existiendo la *discriminación salarial* para trabajos de igual valor (art. 28 ET): La diferencia media de un 30% menos para las mujeres.
- Las mujeres son el sector mayoritario en el empleo disponible a *tiempo parcial*: más del 75% de los contratos.

- Más del 70% de las personas que reciben el salario mínimo son mujeres.
- Las mujeres empresarias representan en nuestra Comunidad el 20% frente al 80 de los empresarios varones. Si sumamos a las mujeres miembros de cooperativas la cifra se eleva al 38%.
- Crecen las *paradas de larga duración*, un colectivo que está enquistado en el mercado laboral, constituyendo una bolsa de mujeres paradas a las que cada vez les resulta más difícil ser contratadas, lo que puede perpetuar su exclusión del mercado laboral.
- Las paradas más mayores son las que concentran niveles más bajos de formación, entre 45 y 55 años el 73,3 % no tiene estudios o sólo primarios. Esto dificulta su acceso al empleo, porque sólo pueden acceder a trabajos muy poco cualificados y compiten con más proporción de hombres parados en estas edades.

Aunque también hay que reconocer que hemos avanzado en los últimos años, como lo demuestran los siguientes datos:

- La población activa femenina en Andalucía era hace 10 años del 15%. Hoy es del 36%. En concreto de 560.000 mujeres que comprendían la población activa femenina en 1986 se ha pasado a 1.000.000 de mujeres en 2001.
- Se ha duplicado, asimismo, la población ocupada que era de 300.000 mujeres y es hoy de 735.290
- En los últimos 10 años 7 de cada 10 empleos creados en Andalucía lo han ocupado mujeres.
- El autoempleo femenino ha crecido un 30%.
- Las universitarias son mayoría desde el curso 91/92 en toda Andalucía.

Estos datos son la prueba de los avances de las mujeres, pero, por otra parte, del largo camino que queda por recorrer.

4.- Políticas de acción positiva.

Para ello se ponen en marcha las políticas de acción positiva.

Estas políticas de acción positiva puestas en marcha por el Gobierno andaluz a través de las distintas Consejerías y del organismo autónomo para la igualdad, el IAM, además de las desarrolladas por las corporaciones locales, los sindicatos y otros organismos, pretenden ser instrumentos de apoyo para *hacer "visibles" esas barreras*, que nos impiden estar incorporadas en igualdad de condiciones que los hombres al mundo laboral, poniendo al alcance de las mujeres las herramientas que les permitan analizar sus situaciones concretas, y facilitar la información y orientación laboral, formación específica, y recursos para que puedan elegir en función de sus intereses sus metas y diseñar las estrategias necesarias para neutralizar las desigualdades que existen de partida.

¿Cómo seguir trabajando para conseguir una sociedad sin discriminaciones en este milenio?

Las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas hasta ahora han estado incorporadas como un anexo a las políticas generales.

En estos momentos se impone dar un salto cualitativo en las estrategias: la *transversalidad*, (*Mainstreaming*). Se trata de la incorporación de la perspectiva de género en la política general.

Introducir el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y acciones. Es una de las ideas claves de la Plataforma de Acción de Beijing y del IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000) prácticamente finalizado y de la Iniciativa Comunitaria: *Equal 2000-2006*.

Es decir, la igualdad de oportunidades debe convertirse en una prioridad. Se pretende integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas europeas, nacionales y locales y en todos los sectores: transportes, comunicación, empleo, cultura, salud, vivienda... Enfocar todas las políticas desde el punto de vista de género y preguntarse ¿Qué *impacto* tendrá esta determinada política en los hombres y en las mujeres?

Se trata de la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas.

Sin embargo, la transversalidad es difícil de llevar a la práctica por varias razones:

- En primer lugar, porque no existe una masa crítica de personas convencidas de esta necesidad en los lugares donde se toman las decisiones.
- En segundo lugar, porque, no existe tampoco una masa crítica de profesionales con la suficiente formación, de tal manera que sean capaces de incorporar esa perspectiva de género tanto en los objetivos políticos, como en el análisis, en las medidas y en la evaluación.

Así pues, para que el *Mainstreaming* se implante es fundamental que mujeres y hombres concienciados y con formación específica en género estemos en los lugares donde se deciden las políticas, la finalidad de los fondos, donde se planifican los programas y se ejecutan los proyectos, etc.

5.- Medidas para afrontar un futuro en Igualdad.

Cómo afrontar estos retos no es tarea fácil. Parece evidente que las medidas de tipo legal y administrativo son necesarias, pero insuficientes.

Las leyes de conciliación de la vida familiar y laboral parecen hechas sólo para que las mujeres conciliemos estos dos ámbitos.

Creo que el reto para el futuro está en el desarrollo de políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y también a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas.

Para ello es necesario un nuevo pacto entre mujeres y hombres, un nuevo contrato social entre los géneros y la clave debe ser la revisión de la actual división sexual del trabajo.

Es preciso concienciar a toda la sociedad de la necesidad de cambiar las mentalidades; y también sería de gran interés un amplio debate social y político a fin de profundizar en el conocimiento sobre estas cuestiones y proponer soluciones viables dirigidas al cambio de aquellos mecanismos que crean o mantienen desigualdades.

En resumen, abordar esta tarea desde dos perspectivas:

- Individual, a través de un cambio de las relaciones de las parejas, de los roles familiares. Es fundamental convencerse de que el paso de los varones hacia el mundo familiar

doméstico es necesario por una cuestión de justicia pero, también, porque les abriría nuevas perspectivas de desarrollo personal que ahora desconocen.

— Pública, también, porque el Estado, las instituciones, deben establecer medidas legales que propicien este nuevo pacto, este *nuevo contrato social* entre mujeres y hombres.

De todas maneras, el mundo de los afectos, el tiempo que hay que dedicar a las personas queridas, no lo podrá, ni debería, cubrir el Estado, por amplio y perfecto que sea el Estado de bienestar del que gocemos. El tiempo que queremos dedicar a las personas queridas debe ser “tarea” común, compartida, para que sea un tiempo de disfrute y no una carga.

6.- *Programas de dirigidos a la inserción laboral de las mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer.*

Programa OPEM

Servicio de Orientación y Preformación hacia el Empleo de las Mujeres.

Es un servicio que en la provincia de Sevilla se ha puesto en marcha en 23 municipios, además del que está ubicado en el Centro Provincial de la Mujer.

En este servicio es la propia mujer la que establece sus objetivos individuales, teniendo en cuenta qué quiere hacer, cómo quiere hacerlo y qué necesita para conseguirlo, configurando un itinerario personal que puede combinar diferentes acciones formativas.

Éstas pueden ser: *Módulos de Preformación*, con los que se pretende que la mujer trabaje en temas relacionados con sus recursos personales, gestión del tiempo, conocimiento de sí misma y de su entorno. *Módulos de Orientación Profesional*, con los que se trata de que la mujer establezca su propio objetivo profesional, bien a corto o medio plazo; mediante este módulo valora sus posibilidades, sus limitaciones y sus potencialidades; realiza un análisis personal sobre sí misma y trabaja en el conocimiento de los recursos de su entorno, tanto de formación como de empleo. *Módulos de Técnicas de Búsqueda de Empleo*, con los que se realiza un entrenamiento en la búsqueda de empleo, desarrollando cartas de presentación, su propio curriculum, simulaciones de entrevistas de trabajo, búsqueda de información sobre empleo, etc. Y, finalmente, *Módulos de Autoempleo*, con los que se pretende que la mujer descubra si tiene cualidades empresariales, así como las posibilidades de viabilidad de su idea empresarial, es decir, fijar su idea de negocio.

Este Programa se complementa con la *iniciativa “Conéctate al Empleo”*, por la que se ha diseñado una Guía de Recursos para el Empleo en Internet, además de desarrollar una *Programación de Formación Profesional Ocupacional* innovadora en los nuevos yacimientos de empleo: proarte, energías alternativas, aulas ambulantes de iniciación a las nuevas tecnologías...

Programa VIVEM

Vivero de Empresas para Mujeres, en colaboración con la Asociación de Empresarias y Profesionales de Sevilla.

Se trata de una Oficina de Información, Orientación y Asesoramiento a mujeres con iniciativas empresariales.

Este servicio tiene dos puertas de entrada: una para emprendedoras y otra para empresarias ya constituidas.

— *Para las emprendedoras*, las acciones van encaminadas hacia la Orientación en la plasmación de la idea o proyecto de creación de empresa. Por tanto se realizan módulos de *Orientación al Autoempleo, de Formación en Gestión Empresarial, así como acompañamiento hasta la creación de la propia empresa.*

— *Para las empresarias* se trabaja en aspectos como: la formación a través de *Seminarios Monográficos* para la consolidación de la empresa, en *asistencia técnica* a la empresa y en *la creación de redes entre las empresarias.*

Este Programa se complementa con la *iniciativa "Recursos para emprender"*, a través de la cual se aplican las nuevas metodologías de formación para la elaboración de un plan de empresa, fundamentalmente las nuevas tecnologías de la información. Se realizan, además, Módulos de Generación de Ideas para Emprender, y Tutorías personalizadas entre empresarias y emprendedoras (Mentoring).

Programa ÓPTIMA

Con este Programa se pretende facilitar la incorporación, permanencia y promoción de mujeres en las empresas, a través de acciones positivas y *en colaboración con los agentes sociales: empresarios y sindicatos.*

Este Programa desarrolla Acciones de Sensibilización respecto a las capacidades y potencialidades de las mujeres en puestos de trabajo donde tradicionalmente han estado ausentes, así como Asistencia Técnica a los departamentos de Recursos Humanos de las empresas colaboradoras, además de Seminarios de Formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a expertos/as en Recursos Humanos y agentes sindicales.

Programa UNIVERTECNA

Esta iniciativa se puso en marcha en el año 1998, y a través de ella se ha creado *un servicio de Orientación Laboral y Formación Específica* dirigido a universitarias, especialmente de carreras técnicas, aunque no sólo, que les facilite el acceso al empleo.

Se realiza en colaboración con las Universidades andaluzas, así como con la Asociación Internacional de Parques Tecnológicos, Eurocei en Sevilla y Bic Euronova en Málaga.

Este Programa está desarrollando acciones de Orientación Laboral, y Formación en materias como Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación, Formación en Habilidades Directivas y Normativa de la Unión Europea así como Idiomas Técnicos, realizándose prácticas en empresas locales y de otros países de la UE.

Por último, el *SERVICIO DE DEFENSA LEGAL*, es un servicio gratuito de defensa jurídico y legal para las mujeres, en caso de discriminación laboral.

Este servicio se gestiona mediante convenio de colaboración suscrito entre el IAM y las centrales sindicales CC.OO y UGT.

Actúa en los casos de discriminación en los procesos de selección de personal, en la promoción a puestos de responsabilidad, en casos de discriminación por maternidad y también en los casos de acoso sexual.

Interviene en todas las actuaciones del proceso judicial, desde la presentación de la demanda hasta la obtención de la sentencia.

Estos son, de manera muy resumida, los Programas que viene desarrollando el Instituto Andaluz de la Mujer dirigidos a la inserción laboral de las mujeres.

Además, colaboramos con la Consejería de Trabajo e Industria en los programas de Formación Profesional Ocupacional; con la Consejería de Agricultura y Pesca en la organización de Seminarios, Jornadas, etc. dirigidos a la mujer rural.

Y, finalmente, el año pasado se puso en marcha la formación específica para mujeres que han sido víctimas de malos tratos: Programa Cualifica, que es la medida número 15 del Plan del Gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres, que se realiza en colaboración con la Consejería de Trabajo e Industria y en el que están participando 400 mujeres de toda Andalucía.

Estos son, en definitiva, programas todos ellos encaminados a que se haga realidad el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo, principio jurídicamente reconocido pero al que le queda un largo camino para convertirse en realidad.

Para que este camino sea lo más corto posible estamos trabajando y seguiremos haciéndolo.

Araceli Rubio Román
Junta de Andalucía
Consejería de Educación y Ciencia
Tlf. 955034274