

SESIÓN 20

MUJERES Y EMPLEO

OBJETIVOS

- I Conocer en globalidad la estructura organizativa, actividad y tipos de puestos de trabajo de una empresa de la localidad.
- I Analizar diversas cuestiones relacionadas con el trabajo que las mujeres y los hombres desempeñan en una empresa y las nuevas propuestas sobre reparto del empleo.
- I Concienciar al alumnado de que no existen profesiones “femeninas” o “masculinas”, sino que esta división artificial del empleo está determinada por las condiciones socioeconómicas y culturales.
- I Incentivar al alumnado para que se esfuerce para que sus proyectos académicos y profesionales estén determinados por sus intereses, expectativas y capacidades, y libres de sesgos de carácter sexista.

DESARROLLO Y ORIENTACIONES DE LA SESIÓN.

ÁREAS Y/O MATERIAS EN LAS QUE SE PUEDEN ABORDAR: CIENCIAS SOCIALES, GEOGRAFÍA E HISTORIA, TUTORÍA.

1ª Parte/ 10´ aprox./ Planificación del trabajo de campo.

Se trataría de plantear el “trabajo de campo” a realizar en alguna empresa de la localidad (tienda, taller, fábrica, etc.), para ello sería necesario comentar los tres grandes apartados y los aspectos que se contemplan en el guión que se aporta. Organización de los diferentes grupos (4 ó 5 personas en cada uno).

Convendría hacer especial incidencia en el interés de concertar con antelación la cita con aquella persona de la empresa que nos vaya a atender, y en la necesidad de comportarse con corrección, no hay

que olvidar que nos van a dedicar parte de su tiempo de trabajo.

Es probable que algunos de los contenidos que se plantean en esta actividad (el mundo empresarial, sectores industriales, el empleo, reparto del empleo, etc.) sean compartidos desde el área de Ciencias Sociales, Geografía e Historia, por lo que parte o toda ella se pueda integrar en el citado área.

Teniendo en cuenta que una parte del alumnado de este curso accederá a corto plazo al mercado laboral, podría resultar conveniente dedicar antes una sesión a analizar los rasgos sociales, económicos y culturales del entorno:

- I Población activa con ramas de actividad y categorías profesionales.
- I Distribución de las mujeres en el mercado laboral.
- I Diferentes formas de discriminación laboral (salarios, promoción, puestos de responsabilidad...).

2ª Parte/ Trabajo de campo y elaboración del informe.

Por un lado “trabajo de campo” en la empresa elegida, y por otro, elaboración del informe que se ha de entregar, todo ello en horario no lectivo.

3ª Parte/ 50´ aprox./ Puesta en común y conclusiones.

Comentario-explicación del trabajo realizado y de los datos obtenidos más relevantes.

Conviene favorecer la reflexión sobre lo planteado en las dos últimas preguntas, trabajo a tiempo parcial y medidas propuestas por el departamento de trabajo. Proponemos los siguientes aspectos:

3.1.- Consecuencias que puede tener la reducción

de jornada con reducción salarial: empobrecimiento, reducción de la calidad del empleo, consolidación de trabajos de 1ª y 2ª categoría, coberturas sociales discriminatorias, etc.

Hay que tener en cuenta que el 90% de las personas que realizan este tipo de trabajo es porque no tiene acceso a otro.

3.2.- Consecuencias de la jornada a tiempo parcial en la vida de las mujeres:

| Inseguridad económica. En el estado español las mujeres realizan casi el 80% del trabajo a tiempo parcial.

| No constituye un medio de vida.

| Se utiliza sobre todo para actividades auxiliares.

| Al impedir la independencia económica, favorece la dependencia respecto a los hombres.

| Impulsa la doble jornada, al dejar más tiempo libre, permite compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado.

3.3.- Análisis de las medidas para corregir las situaciones de discriminación laboral. Se presenta un anexo (Anexo I) con la información sobre estas medidas y otro (Anexo II) con las aportaciones del informe Transformaciones del trabajo. Tal y como se puede ver, aún faltan muchas cosas por hacer: guarderías con horarios flexibles, servicios sociales etc.

RECURSOS

Material para utilización o consulta del profesorado:

| Anexo I: "El Gobierno potencia el empleo de la mujer en las ocupaciones con menor presencia". El Correo, 19-IX-1998.

| Anexo II: "El problema del empleo femenino". Mónica Andrade. "El País". Domingo 22-XI-1998.

OTROS POSIBLES RECURSOS DE INTERÉS

| *Revistero Gazte Press* (Págs. 20-23). Programa Integral de Acción Escolar. Emakunde y Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1998.

| *Mujeres y trabajo: expectativas y frenos*. Emakunde. Vitoria - Gasteiz, 1997.

| *Estudios de economía. Indicadores del mercado de trabajo*. Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1996. (Págs. 113-133)

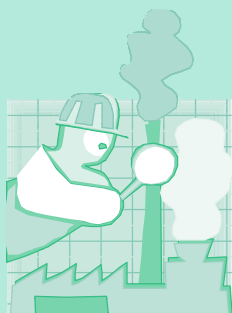
| *Profesiones en femenino*. Instituto de la Mujer. Madrid, 1996.

PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN 20

Aunque la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, a nivel legal o jurídico, está bastante avanzada, en la realidad, o sea, a nivel de calle, lo legal no tiene tanto reflejo, ya que perdura un reparto del trabajo remunerado determinado en función del sexo al que se pertenece.

Ser conscientes de este aspecto de nuestra organización social y analizar las posibles causas, consecuencias y mecanismos que se pueden poner en marcha para su superación, hará factibles mayores niveles de implicación de todas y todos en la eliminación de esta desigual situación y potenciará que todas las personas (mujeres y hombres) llevemos a cabo elecciones de estudios y profesiones sin más condicionantes que nuestras propias capacidades e intereses.

En una primera instancia trataremos de analizar globalmente el mundo empresarial (sectores productivos, tipos de empresas, estructuración, puestos de trabajo, sueldos, etc.), Seguidamente, nos vamos a fijar con más detenimiento en el reparto del empleo que entre hombres y mujeres se da dentro de las empresas, y finalizaremos con la puesta en común del trabajo realizado y la elaboración personal de conclusiones.



20.1.- COMENTARIO-EXPLICACIÓN DEL TRABAJO A DESARROLLAR.

Nos proponemos realizar un pequeño estudio en relación a los distintos empleos que se pueden encontrar en las empresas y para ello, tendréis que hacer “trabajo de campo”, es decir, presentaros en alguna de ellas (será mejor que hayáis contactado previamente por teléfono), y procuraros los siguientes datos que, por una parte, tendréis que recoger en un informe por escrito y, por otra, habréis de presentar oralmente al resto de compañeras y compañeros en clase. Este guión que puede servir de base para la obtención de datos y posterior elaboración del informe, si os parece oportuno podéis incorporar aquellas otras cuestiones que sean de vuestro interés.

A.- ASPECTOS GENERALES.

I Nombre de la empresa , dirección, etc.

I Sector en el que realiza su actividad (servicios, industria, agricultura, ganadería, minería, ...)

I Tamaño (grande, mediana, pequeña) y nº de trabajadoras y trabajadores.

I Organigrama: departamentos y funciones (a grandes rasgos)

B.- PUESTOS DE TRABAJO.

I Requisitos para desempeñarlos: titulación y experiencia.

I Número de personas que desarrollan cada puesto y sexo (mujer - hombre) de las mismas.

I Sueldo mensual aproximado

PUESTO DE TRABAJO	1) Requisitos de acceso		2) Personas empleadas en ese puesto de trabajo			3) Sueldo mensual (aproximado)	
	Titulación	Experiencia	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

C.- OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS:

I Del total de personas empleadas en esa empresa, ¿cuántas son mujeres?, ¿qué % suponen?

I ¿Qué tipo de puestos de trabajo desempeñan mayoritariamente las mujeres?. Especificar.

I ¿Qué tipo de estudios se requiere para el trabajo que desempeñan la mayoría de las mujeres?, ¿y para el que desempeñan la mayoría de los hombres?

I ¿Hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a los puestos de trabajo que se crean en esa empresa?

I ¿Se da igual remuneración para mujeres que para hombres cuando desempeñan el mismo empleo?

I ¿Quiénes ocupan en esa empresa los puestos mejor remunerados?

I ¿Hay personas que realizan trabajo a tiempo parcial?, ¿quiénes lo desempeñan mayoritariamente mujeres u hombres?, ¿a qué crees que es debido?

¿Conocen alguna de las medidas que desde el Departamento de Trabajo se están poniendo en marcha para incentivar el empleo de las mujeres y de los hombres?, ¿cuál?, ¿se están beneficiando de ellas?, ¿de cuáles?

CONCLUSIONES:

| _____

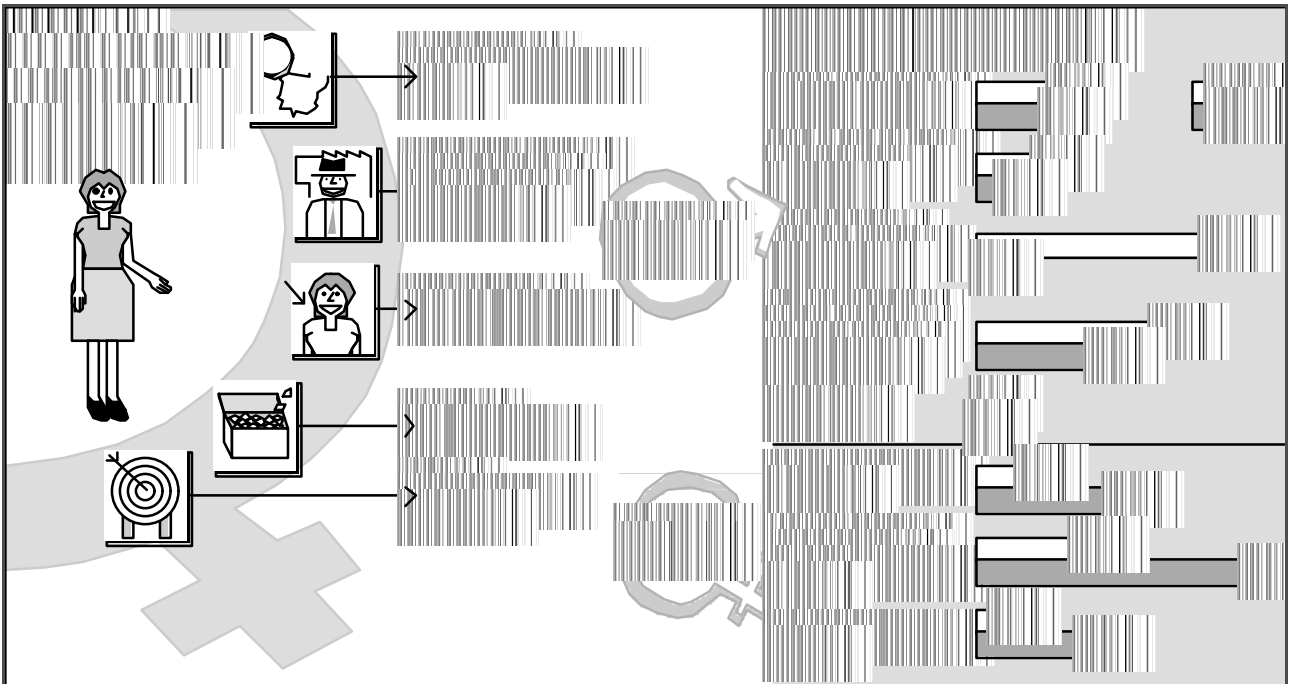
| _____

| _____

| _____

| _____

ANEXO I: EL GOBIERNO POTENCIA EL CON EMPLEO DE LA MUJER EN LAS OCUPACIONES MENOR



20.2.- TRABAJO DE CAMPO Y ELABORACIÓN DEL INFORME.

(En horario no lectivo).

20.3.- PUESTA EN COMÚN Y ELABORACIÓN PERSONAL DE CONCLUSIONES.

Se trata de que cada uno de los grupos exponga el resultado de su trabajo y todas aquellas consideraciones que entienda pertinentes.

Pueden ser aspectos de interés para ser analizados en esta puesta en común los siguientes: la diferencia de porcentaje entre mujeres y hombres que realizan trabajos a tiempo parcial, la diferencia de sueldos entre mujeres y hombres cuando realizan trabajos iguales, la diferencia en el número de mujeres y hombres que trabajan en las empresas...

En los últimos minutos de la sesión se trata de que reflejes por escrito lo que para ti serían las conclusiones más importantes del trabajo realizado.

El nuevo empleo femenino estable será incentivado en el 69% de los grupos ocupacionales, según una orden del Ministerio de Trabajo que se publicará en breve, presentada ayer por Javier Arenas. Los beneficios a la contratación de la mujer se producirán vía bonificación del 60% de la cuota empresarial a la Seguridad Social y reducción en el pago del IRPF, y pueden alcanzar en torno a las 450.000 ptas por trabajadora y año. Estos incentivos, con una vigencia de dos años, también afectarán a la conversión de contratos temporales a fijos y amplían y sustituyen las ayudas existentes.

Hasta el momento, sólo los sectores con una presencia de mano de obra femenina meramente testimonial como la minería o la construcción, podían acceder a las bonificaciones en la contratación de mujeres. La iniciativa del gobierno, adelantada por este diario el pasado 8 de septiembre, amplía a otros sectores, profesiones y ocupaciones las ayudas.

La medida forma parte de una serie de incentivos, diseñada por el Ministerio, para el fomento

del empleo femenino estable y se suma a la exención de las cuotas en los contratos de sustitución por maternidad, adopción o acogidas de menores .puesta en vigor hace unas semanas. El titular del departamento, Javier Arenas, informó que la orden ministerial “será completada con políticas específicas de la formación para la mujer”, que se conocerán en los próximos 15 días.

Las actuaciones del Gobierno para reducir el paro pasan preferentemente por favorecer la ocupación de las mujeres, sector donde se concentra la mayor parte del desempleo. Por el contrario, la tasa de desocupados masculinos está cercana a las medias de Europa.

La intención del ministerio es que los 500 contratos femeninos subvencionados que actualmente se susciben al año pasen a 5.000. No obstante, “más de medio millón de mujeres demandantes de un primer o mejor empleo se podrán beneficiar con la nueva norma, puesto que solicitan ocupaciones que antes no eran bonificables y ahora sí”.

AYUDAS. Javier Arenas expuso que las bonificaciones tendrán un coste en ahorro fiscal y reducción de cuotas de unas 800.000 pats durante los dos años, sobre un sueldo de 1.500.000 pats. Serán pagadas por el INEM al igual que ocurre con otras iniciativas de fomento de la contratación, porque así se evitarán desequilibrios en el sistema financiero de la Seguridad Social.

El montante total previsto para las nuevas ayudas asciende a 2.500 millones de ptas. Este coste está incluido en el presupuesto de 1.999 del INEM, que alcanza los 300.000 millones de ptas para ayudas al empleo estable, tanto femenino como masculino.

La medida recogida en la Orden sustituye las subvenciones a tanto alzado existentes en la actualidad, mecanismo que, según el ministro, entraña fraude. Además, “actualiza una realidad desfasada al incluir en los beneficios ocupaciones en las que la mujer puede desarrollar su trabajo en las mismas condiciones que un hombre, por ejemplo, peritos, químicos, físicos, actores y directores de cine, téc-

nicos de seguridad en el trabajo, meteorólogos, maquinistas, conserjes de edificios, etc.”.

La selección de los sectores bonificados se ha llevado a cabo sobre el catálogo nacional de profesiones, que contempla 4339 grupos ocupacionales. La Orden cuenta con un anexo en el que se excluyen las profesiones no beneficiadas, en las que predomina la mano de obra femenina.

DATOS FEMENINOS. Durante su intervención, Javier Arenas facilitó algunos datos relacionados con el mercado laboral femenino. Entre ellos, resaltó que “de cada 100 contratos suscritos con mujeres, 76 lo fueron en el sector servicios, 10 en la industria, 12 en la agricultura, y 2 en la construcción”.

Por grandes grupos ocupacionales, la contratación de las mujeres ha sido mayoritariamente entre los técnicos y profesionales científicos o intelectuales (55,2%); entre los empleados de tipo administrativo (67,9%); y en el grupo de trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales (56,9%). Sin embargo, El porcentaje de mujeres que se contratan en el grupo de directivos (23,9%); trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería (7,5%); y operadores de maquinaria y montadores(18,6%) es muy bajo.



bideak egiten / abriendo caminos

ANEXO II: EL PROBLEMA DEL EMPLEO FEMENINO (1)

Los contratos por obra o servicio y la alternativa del autoempleo pueden empeorar la maltrecha protección social a las trabajadoras. El nuevo Plan de Empleo, que comenzará a debatirse en los próximos días, se ocupará de manera especial de los parados de larga duración y de las mujeres, según ha anunciado el ministro de Trabajo.

Hasta ahora, las medidas adoptadas para reducir el paro femenino han dado escasos resultados, a tenor de los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). El paro se ha reducido dos puntos en los últimos doce meses y se sitúa en el 18,55%. Sin embargo, el descenso es mucho mayor entre los hombres que entre las mujeres. Mientras que en el último año la tasa de desempleo masculino se ha reducido en un 13,33%, la femenina sólo lo ha hecho en un 4,8%. De esta manera a finales del pasado trimestre, la tasa de paro entre mujeres era casi un 27%, frente al 13,3% en los varones. La tasa de actividad femenina ni siquiera llega al 38%, según la EPA, siete puntos menos que la media europea.

DISCRIMINACIÓN

La situación es aún más grave cuando se analiza retrospectivamente. Según el reciente informe "Transformaciones del trabajo", elaborado por un grupo de expertos y coordinado por el Instituto Europeo de Relaciones Industriales de la Universidad Carlos III para la Comisión Europea, entre 1976 y 1996, casi las tres cuartas partes de los nuevos efectivos laborales femeninos han ido directamente al paro. El informe señala también que, en el caso español, la situación de las mujeres en la empresa es algo desfavorable: "No hay correlación entre el esfuerzo realizado en formación por las mujeres en las últimas décadas y el acceso al mercado laboral. Ese esfuerzo tampoco se refleja en los sistemas de valoración profesional"

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un hecho. El informe Eurostat de 1997

señala que la remuneración media femenina por hora de trabajo es un 27% menor que la masculina en España. Esa diferencia es aún mayor en profesionales muy cualificados y con experiencia. Los problemas de discriminación laboral son aún, a juicio de los expertos, de gran envergadura. Entre sus conclusiones hay que destacar la que hace referencia a las nuevas modalidades de contratos de trabajo (por obra o servicio parcial). De ellas se dice que, aunque pueden mejorar el acceso de la mujer al mercado, existe el riesgo de que queden aún más desprotegidas. "Si la flexibilización se traduce en mayores exigencias de autonomía y disponibilidad, puede implicar una mayor carga de trabajo para las mujeres, que la verán incompatible con sus responsabilidades familiares, a menos que éstas últimas se compartan en mayor medida y más equitativamente por los hombres y por el conjunto de la sociedad, a través de los servicios públicos".

La persistente interpretación reduccionista del derecho al trabajo, que contempla el trabajo por cuenta ajena y se articula a través de un contrato de trabajo, olvidando las modalidades canalizadas a través de otras formas contractuales, como puede ser el autoempleo, pueden resultar especialmente "negativas para las mujeres". El informe analiza también el trabajo a tiempo parcial, que ocupa a un porcentaje mayor de mujeres que de hombres y contribuye a su vez a aumentar la desigualdad, al estar peor retribuido que el trabajo a tiempo completo. La proporción estimada entre uno y otro es, en España, del 69%. La mayoría de mujeres que trabajan bajo esta modalidad de contrato declaran que no lo han escogido libremente, sino que el mercado no les ofrece otra posibilidad.

MEDIDAS CORRECTORAS

Para lograr una igualdad en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional, el grupo de expertos recomienda a todos los países de la UE que establezcan medidas de acción positiva, tales como incentivar la contratación estable de mujeres jóvenes, implantar guarderías y colegios con horarios flexibles, facilitar la construcción y

mantenimiento de sus trayectorias profesionales y mejorar el acceso a la formación ocupacional continua y a las nuevas tecnologías. Por último, recomienda fijar cuotas preferenciales de contratación y promoción en categorías profesionales superiores donde las mujeres estén poco representadas. Incluso se plantea la posibilidad de introducir medidas obligatorias de representación femenina en órganos de concertación social.

(1) El País, 22 de noviembre de 1998. Autora: Mónica Andrade.



bideak egiten / abriendo caminos