

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Relación entre igualdad de género, crecimiento económico y tasa de empleo» (Dictamen exploratorio)

(2009/C 318/04)

Ponente: **Béatrice OUIIN**

Mediante carta de fecha 18 de diciembre de 2008, en la perspectiva de la próxima Presidencia sueca, Cecilia MALMSTRÖM, Ministra de Asuntos Europeos de Suecia, solicitó al Comité Económico y Social Europeo la elaboración de un dictamen exploratorio sobre el tema

«Relación entre igualdad de género, crecimiento económico y tasa de empleo».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 1 de septiembre de 2009 (ponente: Béatrice OUIIN).

En su 456º Pleno de los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2009 (sesión del 1 de octubre de 2009), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 138 votos a favor, 6 en contra y 6 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El mérito de la cuestión planteada por la Presidencia sueca sobre la relación entre igualdad de género, crecimiento y empleo estriba en que permite tener perspectiva. El tema de la igualdad de género se ha tratado, en efecto, en un número considerable de informes y estudios, así como en directivas, leyes, recomendaciones y acuerdos. Sin embargo, la realidad resiste y las desigualdades persisten, pues constituyen una herencia de los siglos pasados y sólo hace 50 años que se combaten. Si bien ahora la igualdad de género se inscribe en las leyes, aún queda por cambiar las mentalidades, así como los comportamientos individuales y colectivos. El presente Dictamen propone cambiar de perspectiva, especialmente en tres ámbitos: la organización del tiempo de trabajo, el reconocimiento de la cualificación de los empleos de servicios a las personas y el carácter mixto del empleo tanto en sectores profesionales como en puestos decisorios.

1.2 Las recomendaciones del CESE se dirigen, pues, a los Estados miembros, a la Comisión y a los interlocutores sociales, así como al conjunto de los agentes de la sociedad.

A los Estados miembros:

1.3 El crecimiento se mide por el aumento del PIB. Ahora bien, este indicador es insuficiente para reflejar la contribución económica de las mujeres. A fin de examinar las relaciones entre igualdad de género y crecimiento, habría que revisar el instrumento para calcular este último.

1.4 La igualdad de género debe ser considerada como un medio para:

- promover el crecimiento y el empleo, y no como un coste o una imposición;
- aumentar la independencia económica de las mujeres, que así consumirán más bienes y servicios;
- invertir en recursos humanos imponiendo la igualdad de acceso a la formación profesional y al aprendizaje a lo largo de toda la vida, valorizando mejor la experiencia y la diversidad;
- crear las condiciones para una mejor conciliación entre trabajo, vida familiar y vida privada, proponiendo una organización flexible del tiempo de trabajo que se decida en interés de las empresas y los asalariados, aumentando los servicios de asistencia, considerando que la asistencia a la infancia no constituye una carga, sino una inversión, y animando a los hombres a participar en las labores domésticas;
- fomentar el espíritu empresarial de las mujeres, apoyando en este sentido la creación y transmisión de empresas y mejorando su acceso a la financiación;

- asegurar que la perspectiva de género se tenga en cuenta en las medidas adoptadas, a corto, medio y largo plazo, frente a la crisis económica y financiera, tanto a nivel de la Unión Europea en su conjunto como de cada Estado miembro;
- reducir la pobreza activa (los asalariados escasamente remunerados, los trabajadores precarios y el cabeza de familia monoparental suelen ser mujeres) mediante un mayor acceso a un puesto de trabajo, a un empleo seguro y a salarios dignos.

A la Comisión:

1.5 El Comité solicita a la Comisión que controle y evalúe los esfuerzos de los Estados miembros a la hora de poner en práctica la hoja de ruta para la igualdad entre hombres y mujeres y constituya una plataforma para el intercambio de buenas prácticas y experiencias.

A los interlocutores sociales:

1.6 El Comité solicita a los interlocutores sociales que pongan en práctica su marco común de acciones en materia de igualdad de género concentrándose en el cometido de ambos géneros, la promoción de la mujer en el proceso decisorio, el apoyo al equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la reducción de las diferencias de remuneración;

1.7 que mejoren los conocimientos y los instrumentos para la lucha contra la segregación de los puestos de trabajo y a favor del carácter mixto de los mismos;

1.8 que profesionalicen los puestos de asistencia a las personas mediante un mejor reconocimiento de las competencias necesarias para ejercerlos.

A todos los agentes de la sociedad civil y a los responsables políticos:

- que consideren la posibilidad de flexibilizar las modalidades de las normas de la jubilación, lo que podría incluir la posibilidad de disfrutar de tiempo libre antes de la jubilación, a fin de hacer frente a las obligaciones de la vida familiar;

- que desarrollen la oferta de servicio a domicilio mediante el desarrollo de servicios públicos y la creación de empresas;

- que aumenten el número de mujeres con cargos directivos en las administraciones públicas, así como en los consejos de administración y comités de dirección de las empresas públicas y privadas;

- que consideren esta cuestión con una amplitud de miras que se traduzca tanto en medidas inmediatas como en ejes de trabajo a largo plazo.

2. Introducción

2.1 La necesidad de medidas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral es parte integrante de la Estrategia de Lisboa, en virtud de la cual Europa deberá evolucionar hacia una sociedad más competitiva basada en el conocimiento.

2.2 El informe presentado por la Comisión en 2008 sobre la igualdad entre hombres y mujeres en Europa ⁽¹⁾ indica: «El empleo femenino ha sido el principal factor del crecimiento continuo del empleo en la Unión Europea en estos últimos años. Entre 2000 y 2006, el empleo en la EU-27 aumentó en casi doce millones de personas, de las cuales más de 7,5 millones fueron mujeres (...). Así, la tasa de empleo de las mujeres con hijos a cargo no supera el 62,4 %, frente al 91,4 % de los hombres, lo que representa una diferencia de 29 puntos. Más de tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres (76,5 %), lo que equivale a una de cada tres mujeres, frente a menos de uno de cada diez hombres.»

2.3 Según el informe de 2009 ⁽²⁾, la tasa de empleo de las mujeres es del 58,3 % frente al 72,5 % en el caso de los hombres, mientras que la tasa de empleo femenino a tiempo parcial es del 31,2 % frente al 7,7 % para los hombres; asimismo, señala el predominio de las mujeres en los sectores en los que el empleo está menos remunerado, y subraya el reparto desigual en materia de cargos importantes en las instituciones y empresas.

2.4 Si bien aún no se ha alcanzado la igualdad de género, la situación de las mujeres trabajadoras es una de las mejores del mundo, pues hay que reconocer que la Unión Europea se ha consagrado a esta cuestión desde el principio y ha puesto en práctica instrumentos estadísticos, estudios, análisis y legislación.

2.5 Pese a los progresos y resultados positivos registrados, el potencial económico de las mujeres no se ha visto suficientemente valorizado. Y, por otra parte, la crisis económica y financiera internacional sin precedentes tendrá probablemente un impacto diferente en las mujeres que en los hombres, dada su diferente situación en la esfera económica, social y familiar.

⁽¹⁾ COM(2008) 10 final, p. 4.

⁽²⁾ COM(2009) 77 final.

2.6 Como quiera que se han llevado a cabo numerosos trabajos, se han formulado muchas recomendaciones, y las instituciones e interlocutores sociales europeos han adoptado algunas decisiones –en nueve años el Comité ha aprobado catorce dictámenes sobre asuntos relativos a la igualdad de género⁽¹⁾ –, el presente Dictamen opta por no tratar la totalidad de la cuestión de la igualdad de género, y limita su ámbito a sus relaciones con el crecimiento y el empleo, centrándose en los objetivos establecidos por la Estrategia de Lisboa respecto al aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo⁽²⁾.

⁽¹⁾ Véanse los dictámenes del CESE de:

- 24.3.2009 acerca de la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE», ponente: Sra. SHARMA (DO C 228 de 22.9.2009),
- 13.5.2009 sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia», ponente: Sra. HERCZOG, CESE 882/2009, (DO C 277 de 17.11.2009),
- 22.4.2008 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres», ponente: Sra. KÖSSLER (DO C 211 de 19.8.2008),
- 11.7.2007 sobre «Empleabilidad y espíritu de empresa – El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género», ponente: Sr. PARIZA CASTAÑOS (DO C 256 de 27.10.2007),
- 11.7.2007 sobre «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada», ponente: Sr. CLEVER (DO C 256 de 27.10.2007),
- 12.7.2007 sobre el tema «Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)», ponente: Sr. GREIF (DO C 256 de 27.10.2007),
- 13.9.2006 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010», ponente: Sra. ATTARD (DO C 318 de 23.12.2006),
- 14.2.2006 sobre la «Representación de la mujer en los órganos decisivos de los grupos de interés económico y social de la Unión Europea», ponente: Sr. ETTY (DO C 88 de 11.4.2006),
- 14.2.2005 sobre la «Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007) – Hacia una sociedad justa», ponente: Sra. HERCZOG (DO C 65 de 17.3.2006),
- 29.9.2005 sobre «Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea», ponente: Sra. KING (DO C 24 de 31.1.2006),
- 28.9.2005 sobre la «Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género», ponente: Sra. ŠTECHOVÁ (DO C 24 de 31.1.2006),
- 15.12.2004 sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación», ponente: Sra. SHARMA (DO C 157 de 28.6.2005)
- 3.6.2004 sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro», ponente: Sra. CAROLL (DO C 241 de 28.9.2004),
- 25.1.2001 sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo», ponente: Sra. WAHROLIN (DO C 123 de 25.4.2001).

⁽²⁾ 60 % en 2010.

3. Observaciones generales

3.1 Antecedentes

3.1.1 El aumento del empleo femenino ha sido continuo desde los años sesenta. A partir de los años setenta se dio un gran paso hacia la igualdad de género, con el acceso masivo de las mujeres a un puesto de trabajo. Una vez que ha sido posible para las mujeres elegir su maternidad y acceder a estudios superiores, han querido, al igual que los hombres, utilizar sus competencias en la sociedad y no sólo en el entorno familiar, así como adquirir una autonomía financiera. El trabajo remunerado constituye un ingreso personal, más garantías en materia de seguridad social y jubilación y una protección contra la pobreza en caso de separación, divorcio o viudez.

3.1.2 El acceso de las mujeres al empleo ha creado nuevas necesidades que el mercado ha debido satisfacer. Las mujeres trabajaban en casa, lo que no se contabilizaba en el PIB. Cuando las mujeres han salido de la esfera doméstica, se han generado nuevos puestos de trabajo para llevar a cabo las tareas que efectuaban en casa, como, entre otras, el cuidado de los niños y las labores domésticas.

3.1.3 La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha creado necesidades que han contribuido al desarrollo económico. Cuando las mujeres han ocupado un puesto de trabajo, las parejas se han dotado de electrodomésticos y dos automóviles, han adquirido platos cocinados preparados, al tiempo que niños y padres han tomado una comida en el exterior, las familias han necesitado servicios y estructuras de alojamiento para los enfermos, las personas con discapacidad y de edad avanzada de las que antes se ocupaban las mujeres en el hogar, así como para la asistencia a la infancia fuera del horario escolar. Con dos salarios, las parejas han podido adquirir una vivienda y disfrutar de actividades culturales. Así se ha creado empleo en la industria (electrodomésticos, automóviles, sector agroalimentario), en la restauración colectiva, en los sectores sanitarios y sociales y paraescolares, en la infancia y la educación, en la construcción, el turismo, el ocio, la cultura, el transporte de viajeros, etc.

3.1.4 Desde hace cuarenta años, este movimiento de transformación del trabajo doméstico en puestos de trabajo constituye un motor del crecimiento. Pero ¿se trata de crecimiento real o sólo de la forma en que se calcula el crecimiento? La economía no conoce el trabajo doméstico y familiar, tan necesario, sin embargo, para el funcionamiento de la sociedad, lo que lleva a preguntarse sobre el modo de calcular el crecimiento.

3.2 Igualdad de género y crecimiento económico: hechos y constataciones

3.2.1 Según un análisis de la UE ⁽¹⁾, la aportación de la igualdad de género a la economía no debe medirse solamente desde el punto de vista de una mejor rentabilidad de las empresas. Se trata de una inversión productiva en el progreso económico global, en el crecimiento y el empleo. La igualdad de género puede contribuir al desarrollo: 1) mediante una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, con el consiguiente mejor uso de su inversión en educación y formación, 2) mediante una mayor independencia económica, 3) mediante una mejor integración de las mujeres en el sistema fiscal, participando así en el bienestar colectivo.

3.2.2 Si bien se considera que la contribución a la economía es superior al enfoque empresarial y a la gestión de la diversidad en las empresas, existen ciertas pruebas de unos resultados económicos positivos derivados del enfoque empresarial. Las empresas que tienen más mujeres en la dirección son más rentables.

3.2.3 Las políticas de igualdad pueden verse como una inversión eficaz en recursos humanos, incluso si los objetivos del desarrollo económico se limitan al crecimiento económico. Desde la perspectiva de la inversión, las políticas de igualdad pueden repercutir positivamente en las personas, las empresas, las regiones y los países. Un mejor aprovechamiento de las mujeres con educación superior también encierra posibles beneficios económicos.

3.2.4 Una mayor independencia económica de la mujer resulta beneficiosa por la contribución de ésta al consumo de bienes y servicios en la economía y al poder adquisitivo de la familia. La contribución económica de las mujeres debería tener un mayor reconocimiento en las políticas económicas de ámbito nacional, regional y local.

3.3 Situación actual

3.3.1 En el momento en que las crisis económica y ecológica imponen decantarse por el tipo de desarrollo más deseable, algunos cuestionan el PIB como único indicador del crecimiento. Habría que tomar en consideración otros indicadores ⁽²⁾.

3.3.2 Independientemente de los indicadores, la situación de las mujeres sigue sin ser igual a la de los hombres, lo que representa un coste para la sociedad. Si bien los Estados invierten tanto en la educación de los niños como de las niñas –sin embargo, el 60 % de los licenciados de las universidades europeas son chicas–, no es lógico que no apoyen más a las mujeres en el mercado de trabajo. La igualdad de gasto público en

educación para hombres y mujeres debería permitir a las mujeres alcanzar las mismas responsabilidades y remuneración que los hombres. Las mujeres deben aprovechar las transformaciones actuales para adquirir las nuevas competencias necesarias para los nuevos empleos. Sin embargo, la contribución de las mujeres, su elevado nivel de educación y su potencial para responder a las futuras necesidades del mercado laboral siguen sin reconocerse y sin valorarse como es debido.

3.3.3 Luchar contra la desigualdad de género no sólo es una cuestión ética, sino que supone una mejor gestión de los recursos humanos. Un mayor número de mujeres empleadas creará más riqueza, supondrá un mayor consumo de bienes y servicios y contribuirá a un aumento de los ingresos fiscales. Los equipos de trabajo mixtos constituyen un importante potencial de innovación. Dar a las parejas los medios necesarios para llevar a efecto su deseo de tener hijos, permitiendo a los padres mantener su empleo, es luchar contra el déficit demográfico. Si Europa quiere invertir en el aspecto humano, debe afrontar ante todo las desventajas de las mujeres ⁽³⁾.

3.3.4 El potencial de evolución de las mujeres se ve frenado, en particular, por:

- el reparto desigual de responsabilidades familiares (niños, enfermos, parientes de edad avanzada, labores domésticas, etc.);
- la insuficiencia, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, de estructuras públicas para la asistencia preescolar, así como de las estructuras alternativas de asistencia, con un coste asequible para todos;
- el peso de los estereotipos;
- la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo;
- la segregación a la hora de dar una orientación escolar y de estudios;
- el no reconocimiento de sus cualificaciones y competencias en numerosos oficios;
- el trabajo a tiempo parcial no elegido;
- el trabajo precario;
- el trabajo informal;

⁽¹⁾ Nota de análisis: The Economic Case for Gender Equality, Mark Smith y Francesca Bettio, 2008 - financiada y preparada para el uso de la DG EMPL de la Comisión Europea.

⁽²⁾ Por ejemplo, los indicadores utilizados por el PNUD –Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo–, como el IDH (índice de desarrollo humano), que clasifica los países gracias a la media de tres indicadores (el PIB per cápita, la esperanza de vida al nacer y el nivel de instrucción), el IDSH (indicador específico por género del desarrollo humano, que permite evaluar las diferencias de situación entre hombres y mujeres) y el IPF (indicador de participación de las mujeres en la vida económica y política).

⁽³⁾ COM(2009) 77 final: «Los Estados miembros con mayores índices de natalidad también son los que más han hecho para aumentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los padres y los que tienen una tasa elevada de empleo femenino».

- los bajos salarios;
- la diferencia salarial entre hombres y mujeres ⁽¹⁾;
- la violencia y el acoso sexual o por razón de género;
- el escasísimo número de mujeres con responsabilidades en los ámbitos económico y político;
- las condiciones desfavorables para las empresarias, el apoyo demasiado escaso a la creación y transmisión de empresas y el acceso limitado a la financiación;
- las regresiones experimentadas por determinadas comunidades;
- la falta de modelos;
- ellas mismas, pues las propias mujeres no se promocionan de la misma manera que hacen los hombres (dudan a la hora de solicitar un puesto de responsabilidad, no tienen confianza en sí mismas, no establecen redes ni aprovechan las oportunidades, y no están dispuestas a combatir la discriminación).

3.3.5 Centrarse en las condiciones de acceso y mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo, así como superar la diferencia salarial entre hombres y mujeres promete más crecimiento y mejor empleo, una prevención contra la pobreza y un menor coste de la «reparación social». La pobreza en Europa se concentra en la categoría de las mujeres solas con hijos ⁽²⁾.

3.3.6 En el anterior reparto de funciones, el hombre percibía unos ingresos que financiaban el trabajo familiar, social y doméstico de su esposa. Cuando las parejas tienen dos salarios, no dedican uno de los dos a la financiación de los servicios para efectuar las labores que realizaba la mujer en el hogar, sino que se decantan por el consumo de bienes materiales.

3.3.7 El trabajo gratuito de la mujer en el hogar no tenía precio, pero al transformarse en trabajo asalariado, tiene un coste que los usuarios no están dispuestos a pagar o no pueden pagar. Niñeras, ayudas familiares y asistentas domésticas reciben los salarios más bajos, a tiempo parcial, con múltiples empleadores (son los particulares los que actúan como empleadores durante algunas horas por semana) y, en la mayoría de los casos, forman parte de la economía informal. El trabajo doméstico es el sector más importante de trabajo no declarado en Europa.

3.3.8 Los padres confían su bien máspreciado, su bebé, a personas mucho menos remuneradas que la media, si bien desean que su nivel de competencia sea elevado. Del mismo

modo, a una asistenta doméstica se le entrega la llave de casa, sin abonarle por ello el salario de la confianza. La cualificación es difícil de reconocer, porque las familias juzgan «fácil» una tarea que pueden hacer ellas mismas. Sin embargo, si ocuparse de sus hijos no es un oficio, ocuparse de los hijos de otros sí lo es (conocimientos en psicología, dietética e higiene, así como concentración, escucha, atención, vigilancia permanente, etc.); las competencias requeridas, consideradas frecuentemente como «naturalmente» femeninas y, por ello, ignoradas en el ámbito profesional, suelen transmitirse de manera informal en la familia en lugar de enseñarse en la escuela.

4. Observaciones particulares

4.1 La marcha hacia la igualdad de género puede seguir creando crecimiento y empleo, porque

- la tasa de empleo de las mujeres puede aumentar, lo que creará necesidades suplementarias de servicios;

- los salarios femeninos pueden verse revalorizados, lo que creará poder adquisitivo, capacidad suplementaria de consumo e ingresos fiscales;

- las mujeres podrán ocupar más puestos políticos y decisivos, lo que tendrá un efecto positivo en los resultados de las empresas e instituciones;

- más mujeres emprendedoras aportarán más valor añadido y contribuciones financieras a la economía a través de la innovación y la creación de empleo.

4.2 Dado que es inútil repetir lo que ya se afirma en otros documentos comunitarios, el Comité Económico y Social Europeo limita sus propuestas a algunas pistas menos exploradas que otras.

4.2.1 Luchar contra la segregación de empleo

4.2.1.1 El principal obstáculo a la igualdad de género es actualmente la segregación de empleo. Hay profesiones masculinas y profesiones femeninas. Los salarios de las ramas profesionales femeninas suelen ser más bajos. Y también están más difundidos el trabajo a tiempo parcial no elegido y la precariedad.

4.2.1.2 Mientras una profesión esté reservada a un sexo, se mantendrán los estereotipos. Ya se ha demostrado que hombres y mujeres pueden ejercer todos los oficios. Algunas profesiones que durante mucho tiempo han estado dominadas por los hombres (la docencia, la judicatura y la medicina general) son hoy

⁽¹⁾ Véase la excelente campaña de la Comisión «Equal pay for work of equal value», <http://ec.europa.u/equalpay>.

⁽²⁾ COM(2009) 77 final: «Esto también tiene consecuencias en el riesgo de pobreza, sobre todo para las familias monoparentales, en su mayoría a cargo de mujeres (tasa de riesgo de pobreza del 32 %).

patrimonio de las mujeres. ¿Por qué es tan difícil instalar un equilibrio de género en el empleo? Hay que aumentar los conocimientos a este respecto para combatir la segregación laboral y promover el carácter mixto del empleo. Ello permitirá también evitar la escasez de mano de obra de la que son víctimas algunos sectores.

4.2.1.3 Los obstáculos al carácter mixto de los puestos de trabajo y de las funciones se han impuesto inconscientemente y están vinculados a la representación de los papeles de hombres y mujeres. Están arraigados en el sistema educativo, con la elección de profesiones diferentes para niños y niñas. Los padres y el personal docente deben tener más en cuenta las consecuencias de las decisiones de los jóvenes a la hora de decantarse por una profesión. Los representantes de la patronal y los sindicatos que participan en las negociaciones para establecer los sistemas de clasificación e imponer una jerarquía de las cualificaciones en las negociaciones salariales desempeñan un papel esencial y deben conocer el valor de las competencias adquiridas en la esfera doméstica y familiar. Las funciones directivas tampoco son mixtas. Habrá que adoptar medidas en las grandes empresas y las altas esferas de la administración para fomentar una mayor composición mixta.

4.2.2 Cualificar y profesionalizar las labores de asistencia a las personas

4.2.2.1 Las labores de asistencia a las personas deben constituir verdaderas profesiones, con una cualificación reconocida, una adecuada formación, un diploma y una carrera propiamente dicha. A fin de salir de la relación individual entre el particular y la ayuda familiar, hay que crear empresas y servicios públicos de asistencia a las personas. Las familias ya no deben ser empresarias, sino clientes o usuarias que compran o reciben algunas horas de ayuda doméstica, de asistencia a las personas de edad avanzada o cuidados a niños, de apoyo escolar, etc. Habría que generalizar un sistema ya implantado en algunos países europeos, en virtud del cual la empresa o el servicio público que proporciona el empleo es responsable de la seguridad de los bienes y de las personas y debe comprobar la cualificación de los asalariados que trabajan a domicilio. Así éstos sólo tienen un empleador, son remunerados por el tiempo de transporte entre dos domicilios y tienen acceso a la formación profesional y a todas las garantías colectivas. Hay que elaborar un marco europeo de referencias para los empleos de asistencia a domicilio, en el que tengan cabida las dimensiones psicológicas de estas funciones (confianza, empatía, atención, escucha, vigilancia, etc.), así como los conocimientos indispensables (dietética, repercusión de los productos utilizados en la salud y el medio ambiente, etc.), y no sólo la dimensión material y técnica de los trabajos domésticos.

4.2.2.2 El reconocimiento de la cualificación encarece el coste de los servicios, que ya actualmente la mayoría de las familias no pueden asumir, por lo que una financiación pública y de las empresas –siempre que forme parte de los acuerdos empresariales– podría hacer estos servicios más accesibles para todos.

4.2.2.3 La profesionalización de los empleos de asistencia a las personas y el cobro de mejores salarios permitirán desarrollar el carácter mixto de los mismos. Cuando los hombres quieran ejercer labores de asistencia doméstica, cuidado de niños y asistencia familiar, se habrá dado un gran paso hacia la igualdad de género.

4.2.3 Repartir mejor las responsabilidades familiares

4.2.3.1 Los padres dedican menos tiempo que las madres a las labores familiares y domésticas. Sensibilizar a los padres respecto de la importancia de su papel con sus hijos, incitar a los hombres a asumir su responsabilidad con sus padres de edad avanzada y los enfermos de la familia es una de las condiciones para la igualdad.

4.2.4 La asistencia a la infancia

4.2.4.1 Desarrollar la asistencia a la infancia no debe considerarse como un coste, sino como una inversión. Según Gösta Esping-Andersen ⁽¹⁾, a largo plazo, las madres que trabajan restituyen la subvención gracias al aumento de sus ganancias a lo largo de su vida y a los impuestos que pagan. Esta aportación reembolsa la ayuda pública inicial y tiene efectos benéficos para la infancia. Esta inversión permitirá así atajar el declive demográfico de Europa.

4.2.5 Desarrollar la oferta de servicios

La igualdad pasa por el desarrollo de una oferta de servicios que pueda liberar a las mujeres de las labores domésticas y familiares, a fin de que puedan tener un empleo estable y cualificado con dedicación plena. Desarrollar estos servicios (asistencia a la infancia, servicios paraescolares, acompañamiento de personas discapacitadas y de edad avanzada, labores domésticas, planchado, etc.) equivale a crear empleo.

4.2.5.1 El desarrollo de estos servicios pasa por una financiación mutualizada (Estado, empresas y clientes) ⁽²⁾. Recientes acuerdos entre las empresas proponen asistencia a las personas como alternativa a los aumentos de sueldo. Proponer servicios que permitan conciliar mejor la vida personal y la vida profesional forma parte de la responsabilidad social de las empresas.

⁽¹⁾ «Trois leçons sur l'État-Providence», 2008, París, Le Seuil.

⁽²⁾ El ejemplo del «cheque-empleo-servicio» de la deducción fiscal en Francia, que permite financiar parcialmente estos servicios, es una pista interesante que ha obtenido resultados positivos contra el trabajo informal en este sector. Es un sistema al que se ha llegado tras un acuerdo entre los bancos, el Estado y los sistemas de protección social, en virtud del cual los bancos emiten talonarios de cheques especiales para pagar las prestaciones de asistencia a domicilio, con el objetivo de suprimir el trabajo en negro y facilitar a los particulares que emplean a una persona las gestiones para las declaraciones sociales y fiscales.

4.2.6 Prever un crédito de «tiempo»

4.2.6.1 Los servicios no pueden ser suficientes para conciliar la vida profesional y familiar. Criar y educar niños requiere tiempo durante una parte de la vida. Si bien el trabajo a tiempo parcial, como decisión voluntaria, puede ayudar a las personas encargadas de una familia a conciliar mejor su vida profesional, familiar y privada, no debe fragilizar la posición de las mujeres en el empleo, y en la vida, sobre todo cuando son cabeza de familia, ni disuadir a los padres de invertir tiempo en la vida familiar. Los dos progenitores deben poder ocuparse de sus hijos.

4.2.6.2 Otros miembros de la familia necesitan tiempo: personas que están viviendo sus últimos días, enfermos y padres de edad avanzada. En un momento en que se están reformando todos los sistemas de jubilación, hay que abandonar una visión de la vida dividida en tres períodos: los estudios, el trabajo y la jubilación. Todos deben poder estudiar a lo largo de su vida y disponer de un crédito de tiempo suficiente para sus actividades familiares, sociales, asociativas, políticas y ciudadanas. Debería brindarse la posibilidad de optar por retrasar la edad de jubilación si se prefiere tomarse algún tiempo libre (pagado como en el caso de la jubilación) durante su vida activa.

4.2.7 Aumentar el número de mujeres en puestos directivos

4.2.7.1 Las mujeres están subrepresentadas en todos los puestos directivos, las responsabilidades políticas, las altas esferas de la administración y en la dirección de las grandes empresas, mientras que las empresas que tienen una mayor proporción de mujeres en su comité de dirección son también las que tienen mejores resultados financieros. Las mujeres crean menos empresas y no suelen ser jefas de empresa. Los hombres están subrepresentados en la esfera familiar y utilizan menos su permiso parental.

4.2.7.2 Las mujeres que se han impuesto en un medio masculino podrían orientar a las mujeres que aspiren a la misma carrera (tutoría). Puede que sea necesario imponer medidas vinculantes: las grandes instituciones públicas y grandes empresas privadas deberían adoptar medidas para garantizar un número significativo de mujeres entre sus directivos.

4.2.8 Apoyo a las mujeres como empresarias

Las mujeres que pretenden crear o dirigir una empresa en la UE encuentran muchas dificultades para crear y mantener empresas debido a su escaso conocimiento del mundo de los negocios, a los tipos de empresas y sectores, a la falta de información, a la falta de contactos y redes, a los estereotipos, a la debilidad y la insuficiente flexibilidad de la asistencia a la infancia, a las dificultades para conciliar negocios y obligaciones familiares, así como a la manera diferente en que hombres y mujeres conciben el empresariado. La hoja de ruta de la UE para la igualdad entre hombres y mujeres ha establecido medidas que habrá que adoptar para apoyar el espíritu de empresa de las mujeres, para ayudarles a crear su empresa o hacerse cargo de una empresa ya existente, así como a recibir una formación adaptada para los empresarios y facilitar su acceso a la financiación.

4.2.9 El papel de los interlocutores sociales

Considerando que las causas de las desigualdades persistentes en el mercado de trabajo son complejas y están interrelacionadas, los interlocutores sociales europeos adoptaron en 2005 -con motivo de su primer programa de trabajo común- un marco de acciones sobre la igualdad de género en el que se han tenido esencialmente en cuenta cuatro ámbitos: ocuparse del papel de hombres y mujeres, promover la participación de las mujeres en los procesos decisorios, apoyar el equilibrio entre trabajo y vida privada y reducir las diferencias de remuneración.

Bruselas, 1 de octubre de 2009.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Mario SEPI
