Malos tiempos para las mujeres en las políticas de empleo en España: algunos elementos para el debate[[1]](#footnote-2).

Pilar Carrasquer Oto

Centro de estudios sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT).

Instituto de Estudios del Trabajo (IET).

Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

**La pérdida de centralidad de las mujeres en las políticas de empleo**

Desde hace décadas, las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las políticas de empleo en Europa parecen seguir, en el mejor de los casos, rumbos paralelos. En el peor, resultan ser contradictorias entre sí, como bien ejemplifica el impulso al empleo a tiempo parcial. El desarrollo de políticas de empleo marcadas por las políticas de ajuste, ha mermado aún más el lugar que ocupan las mujeres en dichas políticas. La apuesta estrella, la transversalidad de género, no está dando los resultados esperados, si el objetivo es un empleo en igualdad. Menos aún si de lo que se trata es de empleo en igualdad y de calidad para ambos géneros.

Las mismas reservas se constatan en el caso español, en este último periodo. Así se refleja, por ejemplo, en los Planes de empleo, donde el objetivo de igualdad de oportunidades ha perdido rango entre los objetivos de empleo, al igual que sucede a nivel comunitario. La aplicación de la transversalidad de género justifica esa pérdida de centralidad, como también el argumento de que quizá hoy ya no sea tan necesario actuar en esa dirección porque ha disminuido la brecha de género en las tasas de empleo masculinas y femeninas. Y, en efecto, así es. Aunque ello responda más a la caída del empleo masculino que al aumento del femenino. Lo que no obsta para que ese argumento, con el efecto añadido de las restricciones derivadas de las políticas de ajuste, haya servido de coartada para limitar las actuaciones específicas hacia las mujeres en materia de empleo.

De hecho, junto a otras medidas menores ligadas a las políticas activas de empleo, dos han sido las políticas que han pautado las actuaciones hacia el empleo femenino entre 2012 y 2015, en España: de manera directa, las bonificaciones a la contratación e, indirectamente, el impulso al empleo a tiempo parcial. En el primer caso, reforzando la subvención o la bonificación en un único supuesto más con respecto a los colectivos diana definidos: el de que el contrato se produzca en un sector donde las mujeres estén subrepresentadas, como actuación orientada a paliar la segregación ocupacional, además de mantener las bonificaciones a colectivos específicos (personas discapacitadas y víctimas de violencia, incluida la de género), así como bonificando el paso de contratos temporales a indefinidos y los contratos de substitución por maternidad, adopción y acogida, entendiendo, en este último caso, que se trata de una medida que favorece la conciliación. Todo ello en la lógica de una especie de estrategia dual que parte de la transversalidad de género, para insistir en colectivos y circunstancias específicas.

Por su parte, el empleo a tiempo parcial, gran protagonista de las reformas laborales de 2012 y de 2013, no se propone explícitamente como una estrategia de género, pero tiene un impacto de género mayor. En efecto, los contratos a tiempo parcial representan un 35% de los contratos realizados durante los últimos tres años, un 60% de los cuales a mujeres, casi todos ellos de carácter temporal. Así, el contrato temporal entre la contratación masculina y el contrato temporal y temporal a tiempo parcial, entre la femenina, definen la contratación en España. Una realidad que no augura nada bueno sobre la calidad del empleo para ambos géneros y, que por el contrario, indica una tendencia hacia una mayor precarización del mismo entre las mujeres, además de que el empleo a tiempo parcial se ha convertido en la puerta de entrada y permanencia en el mercado laboral de la juventud española, confirmando la eclosión de un empleo a tiempo parcial femenino, joven y precario.

**Un balance más agrio que dulce**

En este sentido, a nivel español y comunitario, el balance es más agrio que dulce. En ambos casos se constatan límites en los contenidos, así como de coordinación de las políticas.

Primero, la dificultad para alcanzar los objetivos cuantitativos de empleo femenino. En 2014 y para la UE-27, las tasas de empleo femeninas de 20 a 64 años (63,5%) son inferiores a las masculinas (75,1%) y están lejos del objetivo europeo (75%). Cifras que todavía arrojan peores resultados si consideramos la importancia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres (la tasa de parcialidad femenina es del 32,5% y la masculina del 8,4%). A pesar del fuerte impacto de la crisis sobre el empleo masculino, el empleo a tiempo completo refleja la situación del 69,3% de los hombres en la UE, y del 61,1%, en España, frente a un 43,6% de las europeas y un 41,2% de las españolas. La combinación de inactividad, desempleo y empleo a tiempo parcial, define el empleo femenino en Europa. Un patrón que sigue respondiendo a una división sexual del trabajo que aboca a la mayoría de las mujeres a su condición de empleo secundario.

Segundo, la consolidación del empleo a tiempo parcial como principal vía de conciliación en y para las mujeres. El tiempo parcial aúna el objetivo de impulso del empleo femenino y el objetivo de flexibilidad en una fórmula hecha a medida para las mujeres. Es típico de las mujeres adultas con responsabilidades familiares, mientras es minoritario entre los hombres adultos. Una de cada tres mujeres de 25 a 49 años trabaja a tiempo parcial por sólo uno de cada catorce hombres, en Europa. A pesar de la insistencia en la necesidad de impulsar políticas de corresponsabilidad y de servicios para atender las necesidades de cuidados, el empleo a tiempo parcial se ha convertido, de hecho, en una de las principales políticas de conciliación a nivel europeo. Esta política bien asentada en Europa y más novedosa en España, es uno de los factores que explica la desigualdad salarial y de ingresos, incluidas las prestaciones por jubilación de las mujeres. Todo ello erosiona la legitimidad de una política que ha contado con un amplio respaldo entre los agentes sociales. El empleo a tiempo parcial beneficia las cifras de empleo femenino pero perjudica la trayectoria profesional de las mujeres y su propia independencia económica.

Tercero, la poca atención prestada a otras formas de desigualdad y de discriminación. Apenas se han desarrollado políticas dirigidas a afrontar la desigualdad salarial o la segregación ocupacional, a pesar de que ambas cuestiones constituyen objetivos europeos de igualdad en el empleo. Las instituciones europeas reconocen esas limitaciones y señalan las dificultades de abordar unas formas de desigualdad que responden a problemáticas multidimensionales. Pero existe un cierto consenso en la idea de que sobre ellas planean dos factores de fondo. Por un lado, el propio efecto de unas trayectorias laborales femeninas más discontinuas que las masculinas, con el añadido del empleo a tiempo parcial. Por otro, el reconocimiento y el valor que se da a las ocupaciones y puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres. Ello exige, pues, actuaciones de distinto tipo y a distinto nivel, desde el global hasta el de empresa. Sin embargo, las políticas (pocas) llevadas a cabo tanto a nivel de UE como en España, se sitúan en el plano de la sensibilización y poco más. En cuanto a la brecha salarial apenas se puede hablar de políticas en este sentido.

Tercero, las dificultades y los límites en la aplicación de la transversalidad de género. La transversalidad de género ha sido una de las reivindicaciones nucleares desde amplios sectores interesados en la igualdad de género, pero no está ofreciendo los resultados esperados. Las reservas iniciales en torno a los contenidos y procedimientos de las políticas, son vigentes, a pesar de los avances en el plano del diseño y control institucional de su desarrollo. Tanto a nivel de la UE como de los estados-miembro, el dispositivo formal está cada vez más engrasado, pero los resultados no están a la altura. La aproximación o estrategia dual que también está presente a nivel UE, tampoco acaba de funcionar. Las propias evaluaciones europeas y lo observado en España, sugieren que, de hecho, esa estrategia dual parte de una premisa falsa, esto es, que las mujeres y los hombres ya están en igualdad en el mercado laboral, de modo que no son necesarias actuaciones específicas para las mujeres, salvo las destinadas a colectivos en situación de riesgo (determinados colectivos de mujeres migrantes, madres solas, víctimas de violencia). Actuaciones sin duda necesarias pero que no afectan al balance global de la igualdad de género.

Por último, la necesidad de mejorar la gobernanza y la coordinación de las políticas. Tanto a nivel europeo como en las apreciaciones de especialistas y responsables de políticas de empleo en España, se alude a la cada vez mayor complejidad que acompaña el desarrollo de las mismas. En esa complejidad interviene el hecho de que en el diseño, ejecución y control de políticas de empleo, intervienen un número creciente de instituciones, junto al grado de descentralización en el diseño y aplicación de unas políticas que acaban por concretarse, en buena medida, a nivel local y de empresa. El relieve que se está dando a fórmulas de vinculación de prestaciones sociales a la situación y trayectoria en el empleo, añade dificultad.

**Apuntes finales para el debate**

Los límites de las políticas de empleo en relación a las mujeres y a su posible impacto en la igualdad de género, son similares a nivel europeo y español. Varían aspectos que tienen que ver con el contexto, como el entramado socio-productivo y el mercado laboral sobre el que se pretende incidir, o con algo tan crucial para el empleo femenino como es la disponibilidad de recursos para el cuidado de la dependencia. Pero estas particularidades no obstan para identificar coincidencias en los límites de las políticas.

En relación al diseño de las políticas, se constata la aplicación de la transversalidad de género más como discurso que como práctica. Lejos de satisfacer los objetivos y expectativas de su formulación inicial, parece que la transversalidad de género se ha convertido en una cuestión formal, con escasos resultados positivos. Una aproximación dual real(transversalidad pero también actuaciones específicas) sería probablemente una opción más adecuada.

En este sentido, quizá una parte del problema radique en la propia gobernanza y coordinación de las políticas. Un escenario en el que el horizonte inmediato parece augurar mayor complejidad, dada la creciente imbricación de políticas activas y pasivas de empleo, incluidas las rentas mínimas de inserción o similares. El nivel local se configura como un ámbito clave en el desarrollo de las políticas de empleo y para la efectividad de las mismas. En este sentido, mejorar su eficacia a nivel local es clave pues, en términos concretos, ese nivel aparece como el que ofrece mayores garantías para concertar y coordinar los recursos, de todo tipo, más adecuados a las necesidades de las personas que protagonizan las políticas de empleo.

Por último, en la bondad de las políticas no influye sólo el diseño y la coordinación institucional sino también a la orientación y al alcance de las mismas. En el caso español, la estrategia dual se ha concretado, en lo substancial, en políticas de bonificación a la contratación femenina, añadiendo el requisito de contratación donde las mujeres estuviesen subrepresentadas, con respecto a los colectivos diana previamente seleccionados. Se ha demostrado que son políticas que no ofrecen resultados ni en términos de contratación ni como instrumento para paliar la segregación ocupacional. Un terreno central que ha perdido peso es el del impulso a las políticas de conciliación, entendidas como políticas de tiempo de trabajo y políticas de servicios para afrontar las necesidades sociales de cuidados y no sólo como políticas que faciliten la conciliación de las mujeres. Por el contrario, sobre este particular, dos han sido las apuestas gubernamentales. La primera, la bonificación de los contratos de substitución por maternidad, adopción o acogida. La segunda, el impulso al empleo a tiempo parcial que se ha convertido en vía de entrada o de reincorporación al empleo para mujeres y jóvenes, especialmente, mujeres jóvenes, a precario. Una apuesta, esta última, que más allá de su impacto cuantitativo en términos de empleo, significa un empleo de peor calidad (la mayoría del tiempo parcial creado en estos últimos años) y un refuerzo de las desigualdades de género. Sería necesario reorientar dichas políticas, insistiendo en la reordenación de los tiempos de trabajo, en medidas de corresponsabilidad, aumentando la duración del permiso de paternidad y en el desarrollo de servicios de atención a la dependencia. Sin esa base no es posible crear ni mantener un empleo femenino en igualdad.

En definitiva, la igualdad de género no es un objetivo prioritario en el empleo. En el desarrollo de políticas de empleo y de igualdad en el empleo, parecen estar fallando tanto los contenidos como el diseño y la coordinación institucionales. El protagonismo que está adquiriendo el empleo a tiempo parcial simboliza la contradicción entre unas y otras. Todo ello hace plantear la revisión de tales políticas. Un debate necesario en una Europa que cada vez más parece dispuesta a tolerar el empleo precario como norma, no sólo para las mujeres. En este contexto, como se decía al inicio, malos tiempos para la igualdad de género en las políticas de empleo.

1. Estas reflexiones sintetizan las principales conclusiones del balance sobre las mujeres en las políticas de empleo en España, realizado por quien firma estas páginas (<http://ddd.uab.cat/record/142917>), en el marco de un estudio más amplio dirigido por F. Miguélez (<http://ddd.uab.cat/record/142865>). [↑](#footnote-ref-2)