

2014-08

LAS MUJERES ALEJADAS DEL MERCADO LABORAL



13,5 millones de mujeres están en el mercado laboral, ya sea un 48 % de la población activa. Aunque el índice de las madres de uno o dos niños mayores de 5 años es muy alto (un 89 %), cambia con el tercer hijo (un 43 %), sobre todo cuando el más joven tiene menos de 3 años.

Tras la composición de la familia, el nivel de titulación es el segundo principal determinante de la actividad femenina.

Las mujeres poco tituladas, ya sea con hijos o no, tienen más dificultades que sus homólogos masculinos para encontrar un empleo y ejercerlo a tiempo completo. En el 2011, entre 20 y 29 años, el índice de empleo de las mujeres sin ningún diploma alcanza un 29 %, respecto a un 52 % de los hombres, en la misma situación.

También observamos una alta segmentación profesional, ya que las diez profesiones que emplean a más mujeres representan, en sí solas, cerca de la mitad (un 45 %) del empleo femenino.

Por fin, las profesiones más feminizadas están a menudo asociadas con dos características: tiempo parcial y baja cualificación.

Estas condiciones laborales difíciles y con pocas expectativas, se asocian ampliamente con interrupciones de actividad cuando nacen los hijos.

Los demás factores de retirada del mercado laboral son obligaciones prácticas y económicas, relacionadas con la forma de guardería y la carga de la "conciliación" entre vida familiar y profesional, que recae casi exclusivamente en las mujeres.

Sin embargo, parece ser que la gran mayoría de las mujeres alejadas del mercado laboral, lo son contra su voluntad. No es tanto el atractivo del permiso por maternidad que les empuja a recurrir a éste, sino las dificultades de quedarse en el empleo, ya que a

menudo se acumulan: discriminaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad, falta de formas de guardería adaptadas, acoso, horarios laborales incompatibles...

Frente a las dificultades de estructuración de los tiempos de vida de sus empleados, la implicación de los empresarios sigue todavía baja, esencialmente bajo la forma de ayudas económicas y mucha menos flexibilidad en los horarios, lo que sin embargo quieren las interesadas y los interesados, y que contribuyen a su bienestar laboral.

PISTAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GARANTIZAR LA LIBERTAD DE ELECCIÓN

Para la delegación, se trata no solo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también en el seno de la propia población femenina. Resulta importante, en efecto, reducir el diferencial creciente entre las mujeres cualificadas que progresan y las menos cualificadas que se precipitan hacia la precariedad.

➔ Luchar contra las discriminaciones en el acceso al empleo y los recorridos profesionales

Se deben privilegiar dos palancas, para fomentar una inserción profesional de calidad, para todas las mujeres: la mixidad y la valorización de las competencias invisibles.

La más o menos gran facilidad de acceso al empleo depende primero de la formación inicial. Se debe pues implementar, a partir de la enseñanza primaria, una política activa de mixidad, orientada hacia las chicas jóvenes de los entornos menos favorecidos, asociando las regiones, los organismos de formación, los sectores y las empresas.

Para fomentar la diversificación de la inserción profesional de las chicas jóvenes, también es importante:

- promocionar los sectores y las profesiones de los ámbitos científicos y tecnológicos, portadores de empleos, acerca de las chicas jóvenes, privilegiando los testimonios concretos;
- desarrollar acciones de cooperación con el mundo profesional, las cámaras de comercio y las regiones (aprendizaje, alternancia) y fijar objetivos cifrados de progresión de la cuota de las chicas, en estos sectores;
- asociar a los consejeros de las misiones locales y de la agencia Pôle emploi en la implementación de estas acciones;
- acompañar a las mujeres jóvenes que se orientan hacia profesiones masculinas, gracias a actuaciones de tutoría y de apadrinamiento.



Hélène Fauvel

Es secretaria general del sindicato Force-ouvrière finanzas públicas e inspectora de finanzas públicas. Ocupa un escaño en el CESE, en la sección economía y finanzas, en la delegación para la prospectiva y la evaluación de las políticas públicas y en la delegación para los derechos de las mujeres y para la igualdad, donde representa al grupo de la CGT-FO.

Contacto :

helene.fauvel@fo-dgfiip.fr
+33 (0)1 47 70 52 00
helene.fauvel@lecese.fr
+33 (0)1 44 43 60 37

- La inserción profesional de las mujeres en sectores más portadores de empleo también pasa por el acceso a la formación continua o a la VAE, procurando adaptar estas profesiones a la mixidad.
- Dar visibilidad a las competencias, a los discretos conocimientos implementados en el día a día por las mujeres, es indispensable y debería conducir a la reevaluación del nivel de cualificación de muchos empleos femeninos.
- La Delegación también enfoca en particular la preparación del regreso al empleo de las mujeres en permiso por maternidad, bajo dos formas:
- anticipar gracias a una oferta de formación, balances de competencias... antes del vencimiento del permiso por maternidad;
- acompañar en el marco de un recorrido individualizado que incluya respuestas para las necesidades de guardería de los niños, asociando a todos los actores (Consejo Regional, CAF, OPCA, Pôle emploi, misiones locales, empresas).

➤ **Desarrollar y diversificar las formas de acogida de los niños son la condición sine qua non para permitir trabajar a las mujeres, a la vez que crían a los niños.** Ahora bien, la falta de plazas de acogida es de aproximadamente 350.000.

- **Reforzar la colaboración de los intervinientes en el marco de esquemas departamentales de desarrollo de los servicios de acogida de la pequeña infancia constituye la primera pista, con un triple objetivo:**
 - tener en consideración las necesidades de guardería en horarios desfasados e identificar los servicios susceptibles de responder a ello, en particular las acogidas en relevo (en el domicilio de los padres o en casa de las asistentes maternas);
 - reforzar la concertación entre los servicios de la Educación Nacional y los entes públicos territoriales, para la preescolarización de los niños a partir de 2 años de edad, en particular en el marco de "clases pasarelas", situadas dentro o a proximidad de los parvularios;
 - continuar la mejora de la información de las familias, sobre los distintos tipos de guardería, su disponibilidad y sus tarifas.
- Fomentar la implicación de las empresas también es indispensable, por ejemplo contribuyendo a la financiación de estructuras de acogida, en contrapartida de plazas reservadas a sus empleados.

➤ **Fomentar una gestión compartida de las responsabilidades familiares entre ambos padres constituye otra palanca ineludible**

Para la Delegación, cuatro acciones conjuntas permitirían que sea eficiente:

- hacer de la gestión compartida de la parentalidad un objeto de las políticas familiares y sociales;
- reforzar que se tenga en cuenta la parentalidad en la vida profesional es un reto relevante, no solo para luchar contra el alejamiento del empleo, sino también para promocionar la igualdad entre las mujeres y los hombres.

La Delegación recomienda hacer de la estructuración de los tiempos de vida una cláusula obligatoria de las negociaciones trienales sectoriales, sobre la igualdad profesional, y fomentar y apoyar las buenas prácticas de las empresas, en materia de organización del trabajo en el día a día;

- apoyarse en el éxito del permiso por paternidad.

Cerca de un 70 % de los padres se benefician de éste en la actualidad, en su totalidad, ya sea cerca de 11 días consecutivos, y se ha demostrado que los vínculos precoces entre el padre y el niño fomentan una paternidad activa, a lo largo de la vida.

Para fomentar este movimiento, la cuestión del mantenimiento de la nómina, durante este permiso, debería fijarse entre los temas de la Negociación anual obligatoria (NAO - Négociation annuelle obligatoire) y los socios sociales deberían incitar para que se integre en los convenios colectivos.

Además, en lugar de prolongar el permiso por maternidad, como incita a ello un proyecto de Directiva europea, la Delegación se pronunciaría resueltamente a favor de prolongar el permiso por paternidad de dos semanas, bajo reserva que estos permisos se realicen después de la baja por maternidad, cuando la madre vuelve a integrarse a su actividad profesional;

- difundir las buenas prácticas de promoción de la parentalidad acerca de los empleados masculinos.

Mánagers y DD.RR.HH disponen de un poder de ejemplaridad, en la materia, y este criterio se debería tener en cuenta en su evaluación. El Ministerio de los Derechos de las Mujeres también podría integrar este apartado, en su sitio dedicado a la igualdad profesional.

Trabajar para mejorar la inserción profesional de las mujeres, es a la vez afirmar su estatuto social y garantizar su autonomía financiera y familiar.