

Módulo 3. Análisis sectorial y perspectiva de género en la UE

Tema 1. Políticas de igualdad en el empleo

With the support of the ERASMUS+ programme of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



G-NET

Equality training network
EU contributions to gender
mainstreaming and citizenship

'The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein'.



Esta obra está sujeta a una licencia de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons: en cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia será necesario reconocer la autoría, no hacer uso comercial y difundir bajo la misma licencia CC que esta obra original.

La licencia completa puede consultarse en

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

©De la edición:

Equality Training Network: EU Contributions to gender mainstreaming and citizenship (G-NET), 2016

©De los textos y actividades:

Equality Training Network: EU Contributions to gender mainstreaming and citizenship (G-NET), 2016

Elaboración:

Adrià Calvet: Módulo 1, temas 1, 2 y 3.
Martha Zapata: Módulo 2, temas 1 y 2; Módulo 3, temas 2, 3 4 y 8.
Teresa Orozco Martínez: Módulo 2, tema 1; Módulo 3, tema 3.
Rocío Ramírez Rodríguez: Módulo 2, temas 2 y 4; Módulo 3, tema 2.
Anahí Napal Gutiérrez: Módulo 2, tema 3; Módulo 3, tema 2.
Paloma Pontón: Módulo 2, tema 5; Módulo 3, tema 1.
Núria Serret: Módulo 2, tema 5.
Víctor Merino: Módulo 3, tema 5.
Neus Oliveras: Módulo 3, tema 6.
Ana Giménez y Cristina Villó: Módulo 3, tema 7.
Alrik Schubotz; Módulo 3, tema 8.
Sabrina G. Benedetto, María Julieta Cortés y Patricia Rojo: Módulo 4, tema 1.
Ximena Araneda Fornachiari y Ana Rosa Ruiz Fernández: Módulo 4, tema 2.
Mariela Zelada Ochoa, Maricruz Alvarez Mury y Jacqueline García de De León: Módulo 4, tema 3.
Mónica Baeza Leiva, Scarlett Lagos Fuentes y Alberto Olivares: Módulo 4, tema 4.

Coordinación:

Equipo del proyecto G-NET de la Universitat Rovira i Virgili: Inma Pastor, Laura Román, Ana Giménez, Víctor Merino, Teresa Torres, Francesc Valls y Neus Oliveras.

Supervisión:

Virginia Maquieira y Pilar Folguera.

SUMARIO

1. Introducción: las políticas de igualdad en el empleo
2. Marco teórico
 - 2.1. Trabajo Reproductivo VS Trabajo Productivo
 - 2.2. Trabajo no remunerado
 - 2.3. El techo de cristal
3. Marco institucional legal para las políticas de igualdad en el empleo
 - 3.1. Fundamentos jurídicos
 - 3.2. Resultados
 - 3.3. Papel del Parlamento Europeo
4. Estrategias de la UE
5. Retos y limitaciones

1. INTRODUCCIÓN

Para empezar...

¿Qué son **políticas de igualdad**? ¿Por qué son necesarias?

En el ámbito del **trabajo** ¿cuál es la situación de las mujeres?

¿Qué **indicadores** tenemos para medir la desigualdad entre mujeres y hombres en el trabajo?

1. INTRODUCCIÓN

Políticas de igualdad

Conjunto de medidas institucionales encaminadas a reducir diferencias sociales. En el caso que nos ocupa, las medidas tienen el objetivo de disminuir las diferencias de género.

1. INTRODUCCIÓN

• Tasas más elevadas de:

- Precariedad
- Temporalidad
- Parcialidad

• Segregación vertical (*glass ceiling; sticky floor*)

• Segregación horizontal (ocupacional)

• Brecha salarial

• *Leaking Pipe*

• Subocupación

• Doble jornada

¿cómo es el trabajo de las mujeres?

1. INTRODUCCIÓN

Indicadores

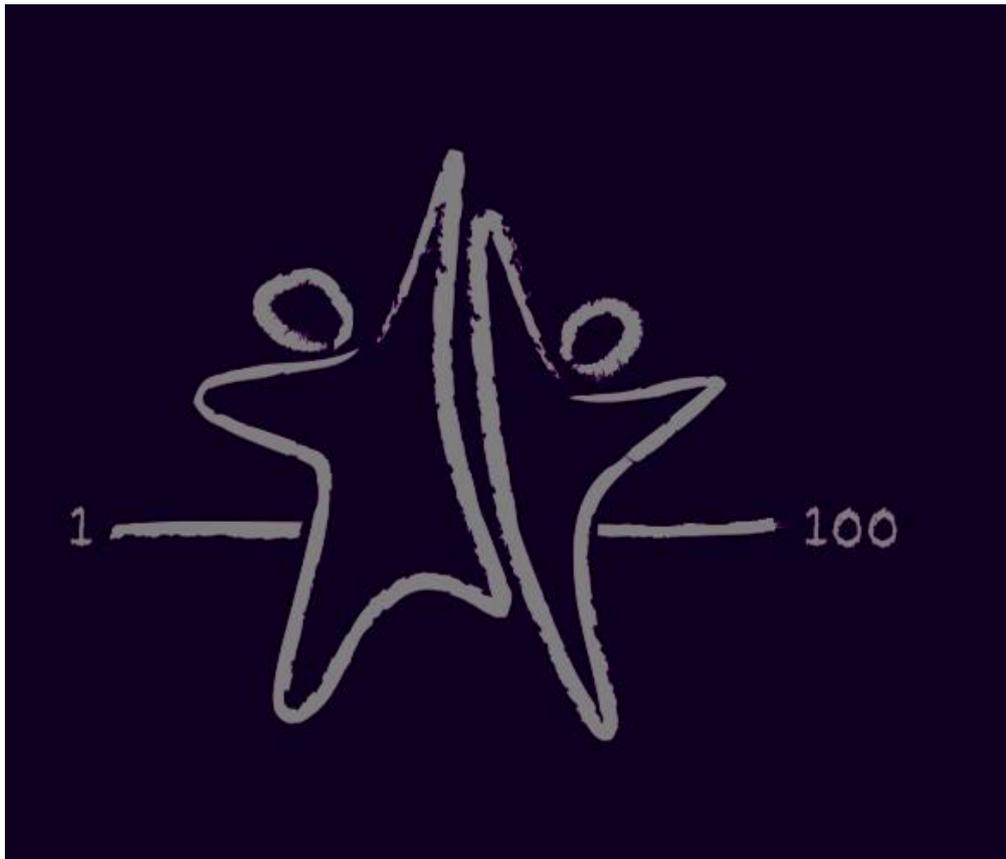
Índice Europeo de Igualdad de Género:

- Herramienta para medir la igualdad de género en la UE.
- Herramienta de medición. Medida interpretable y fácil de usar, en una escala que va del 1 (absoluta desigualdad) al 100 (igualdad plena).
- Uno de los aspectos en que se centra el índice es el trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

Veamos la **Web**:

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012>



2. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajo reproductivo (TR) y trabajo productivo (TP)

La denominación de trabajo de la reproducción surge para **diferenciar** este tipo de trabajo del trabajo de la *producción* (de bienes y servicios), ya que este es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo en las sociedades industrializadas.

- Poner de manifiesto la **invisibilidad** del trabajo de las mujeres y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada.
- Subrayar los **efectos** de esta concentración **sobre las condiciones laborales de las mujeres**.
- Contrastar esto con la concentración de los hombres en la esfera de la producción y sus consiguientes **efectos sobre las relaciones de género**.

2. MARCO TEÓRICO

Características del trabajo reproductivo:

1. No está remunerado mediante un salario



2. MARCO TEÓRICO

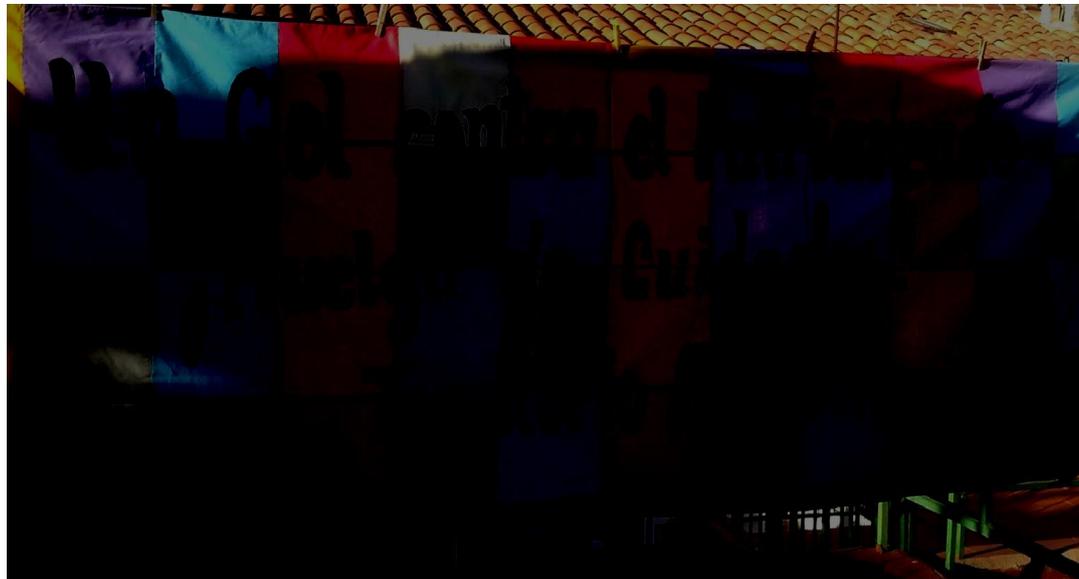
2. Está fuera del mercado de trabajo productivo.
3. Está desempeñado principalmente por las mujeres.



2. MARCO TEÓRICO

4. No es reconocido ni valorado socialmente.

5. Es infravalorado por las mismas personas que lo realizan. Trabajo “invisible”.



2. MARCO TEÓRICO

6. Cuando está desempeñado por trabajadoras del servicio doméstico suele caer en la economía sumergida o informal.



¿Y TÚ NO TRABAJAS?
¿NOMÁS ERES AMA DE CASA











2. MARCO TEÓRICO

2.2. Trabajo NO remunerado

Una de las características del trabajo reproductivo es la no remuneración.

El trabajo no remunerado consiste en la **producción de bienes y servicios** realizada por los miembros del hogar para la que **no se dispone de valoración de mercado**, pero que **contribuyen al bienestar** familiar y social.

Algunas de estas actividades son **consumidas por la propia familia**, como cuidado de niños/as y personas adultos, cocinar, jardinería, mantenimiento del hogar, etc., o por personas fuera de la familia como amigos que visitan el hogar, parientes que viven fuera, etc.

Otra serie de actividades de trabajo no remunerado son consumidas por personas que no forman parte del hogar familiar, como **actividades de voluntariado** o ayudas informales a otros hogares.

2. MARCO TEÓRICO

2.3. El techo de cristal

Son aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios personales y de la organización, que impiden el avance vertical dentro de las organizaciones de individuos cualificados.

En imágenes: Vídeo “Gender Equality (European Commission)”

<https://www.youtube.com/watch?v=39sJy7dJFK0>

3. MARCO INSTITUCIONAL LEGAL

3.1. Fundamentos jurídicos

.Tratado de Roma 1957. Se reconocía el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo.

.Tratado de Amsterdam 1999. Se reconoce el derecho fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo.

.Tratado de Niza 2001. Se reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación laboral de las mujeres.

.Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres, uno de los focos sigue siendo el ámbito del trabajo.

3. MARCO INSTITUCIONAL LEGAL

3.2. Resultados

Fruto de estos principios recogidos en los Tratados, la UE ha realizado todo un **desarrollo legislativo** acerca de la igualdad de género en el ámbito del empleo. A través de diversas **Directivas**.

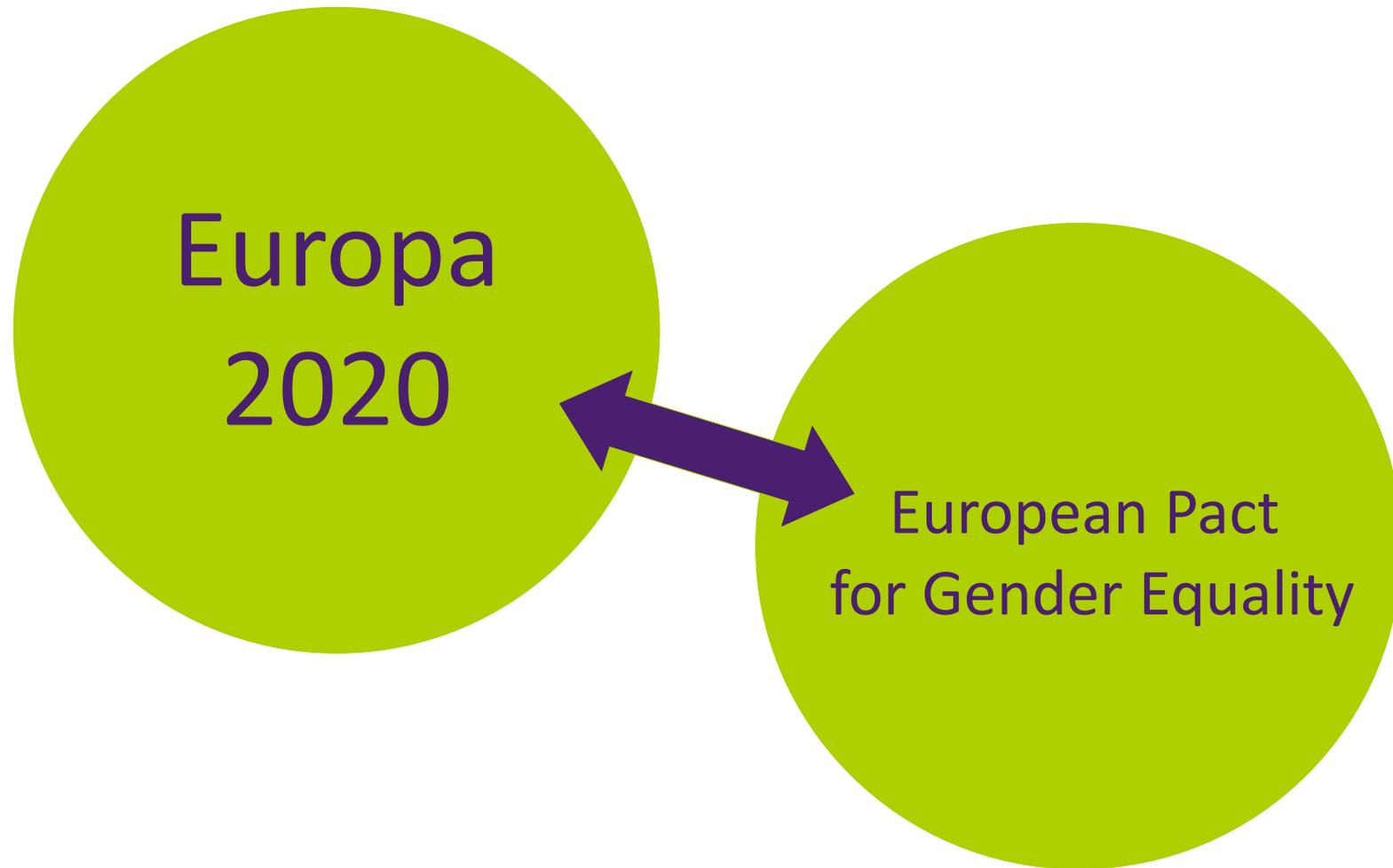
3. MARCO INSTITUCIONAL LEGAL

3.3. El papel del Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo a través de su **Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM)**.

En lo concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento desarrolla su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario.

4. ESTRATEGIAS DE LA UE



4. ESTRATEGIAS DE LA UE

Objetivos Europa 2020

En el ámbito del empleo el gran reto a alcanzar es la **ocupación para el 75% de las personas** de 20 a 64 años. Las dos iniciativas emblemáticas de Europa 2020 son:

Juventud en Movimiento: aumentar las oportunidades de los jóvenes para encontrar trabajo ayudando a estudiantes y becarios/as a obtener experiencia en otros países y mejorando la calidad y el atractivo de la educación y la formación en Europa.

Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: dar un nuevo impulso a las reformas del mercado laboral y ayudar a obtener la capacitación correcta para futuros trabajos, crear nuevos puestos de trabajo y revisar la normativa de empleo de la UE.

4. ESTRATEGIAS DE LA UE

Objetivos European Pact for Gender Equality 2011-2020 en el ámbito del trabajo

- Promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo.
- Eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres (...) en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral.
- Garantizar una misma retribución para un trabajo de igual valor.
- Promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica e impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres.
- Animar (...) a las empresas a que pongan en marcha y apliquen iniciativas en favor de la igualdad de género y a que promuevan planes en los lugares de trabajo.

5. RETOS Y LIMITACIONES

2 grandes retos que afronta la UE:

- Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida.
- Aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral.

¡Gracias!

G-Net-Equality-Training-Network

@gendernet

G-Net-Equality-Training-Network

With the support of the ERASMUS+ programme of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

