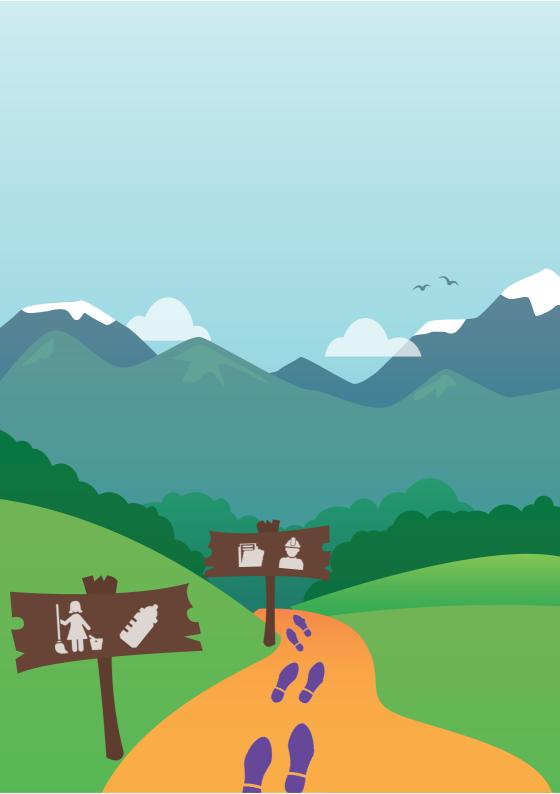
RECORRIDOS MORADOS:

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL MUNDO LABORAL





RECORRIDOS MORADOS:

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL MUNDO LABORAL



¿QUÉ ES "RECORRIDOS MORADOS"?

Este es un breve informe en el que hemos querido reflejar la situación de las mujeres jóvenes en el mundo laboral.

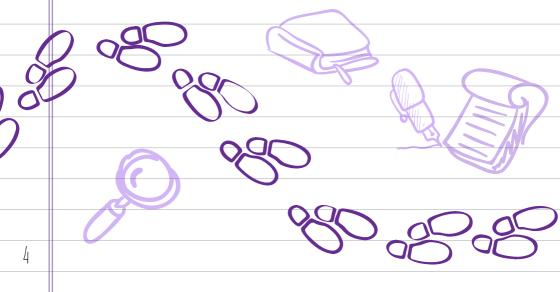
¿Por qué "Recorridos morados"? Queríamos reflejar que la desigualdad presente en el ámbito laboral comienza incluso antes de lo que imaginamos. Además, el mundo laboral es un trayecto difícil de andar, sobre todo en tiempos de crisis, γ más si no se tiene "el mismo recorrido" que el de los compañeros. En último lugar, porque es una invitación a ponerse en el lugar de las mujeres jóvenes, imaginarse el camino que anda cada una de ellas γ ver las dificultades a las que se enfrentan. Para así poder trabajar toda la sociedad, así como todas las administraciones, a favor de la igualdad.

¿POR QUÉ?

"En los tiempos que corren y ¿aún así? iParece mentira!". Pero no lo es. Probablemente, no es que "aún estemos así", sino que además "los tiempos de crisis que corren" han sido idóneos para agravar la situación. Y por eso mismo lo hemos hecho, porque la crisis no puede ser una excusa para permitir la desigualdad.

Pero no todo son dificultades, también queríamos hablar de oportunidades. De las que ya existen y de aquellas de cosecha propia que la juventud consideramos interesantes.

Por todo ello γ para acercar la realidad en datos pero también en relatos, hemos hecho Recorridos morados.





Para conseguir este informe hemos mezclado en nuestra coctelera:

- Las áreas de trabajo de Igualdad γ de Empleo γ Vivienda de EGK.
- o Información actualizada sobre la situación:

Consulta en fuentes de datos estadísticos:

- Datos recientes: 2013 γ 2015
 - Sin embargo, nos ha resultado difícil encontrar información de otros factores que provocaran la discriminación, por no decir imposible. Por lo que debemos decir que nos ha sido imposible reflejar la diversidad existente dentro del colectivo de las mujeres jóvenes.

Entrevistas en profundidad.

Contraste con los grupos de trabajo de Empleo y Vivienda e Igualdad

Realización del Hiruburu Mujeres jóvenes y mundo laboral

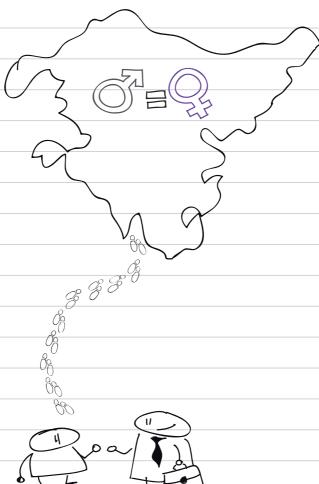
• El 26 de abril se realizó en Gasteiz un encuentro donde cargos políticos, personal técnico municipal γ jóvenes, debatieron sobre diversos aspectos del mundo laboral donde se dan desigualdades γ pudieron realizar propuestas interesantes.



RECORRIDOS MORADOS

Supongamos que naces en un país desarrollado, un país democrático, donde todos tus derechos fundamentales están reconocidos γ llega el momento en el que te incorporas al mundo laboral. ¿Influye ser mujer joven? Probablemente, lo hará.

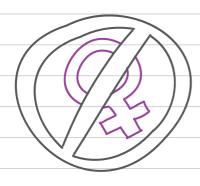
Porque ser mujer joven sigue condicionando muchas de nuestras decisiones personales γ profesionales, de hecho, en ocasiones éstas están inevitablemente ligadas γ en relación.



Ante esto, la pregunta es inevitable: ¿Cómo es esto posible si la ley vela por la igualdad entre mujeres y hombres?

Las desigualdades son hoy aún posibles porque una cosa es la igualdad formal (normativa) y otra la igualdad real (efectiva). Esto genera la segregación horizontal. Es decir, la feminización de algunossectores.

Además, aunque se vigile la discriminación, no todas son fáciles de percibir y demostrar, tanto por quién las vive como por la sociedad. La discriminación directa es fácilmente perceptible, mientras que la indirecta sucede por criterios que, a priori, parecen neutros, pero no lo son en sus efectos.



Un caso de discriminación directa sería, por ejemplo, si para un puesto de trabajo se prohibiera de manera explícita las candidaturas de mujeres frente a las de los hombres. Cuestión sólo permitida en casos como el de la búsqueda de actores y actrices.



Sin embargo, como decíamos, la discriminación indirecta es más difícil de mostrar. Ello sería, por ejemplo, cuando se exige alguien con "disponibilidad total" a sabiendas que las mujeres γ los hombres jóvenes aún no hacemos un reparto igualitario de los trabajos de cuidado γ las responsabilidades domésticas γ familiares.

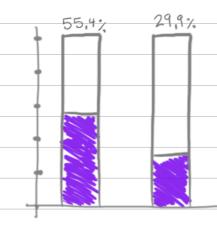
EDUCACIÓN:

"PUES YO DE MAYOR QUIERO SER PROFESORA"

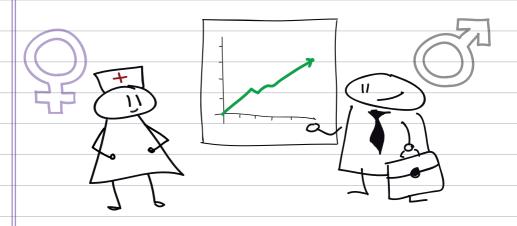
¿A quién no le han preguntado nunca qué quería ser de mayor? ¿Recuerdas tus respuestas? No es de extrañar que el futuro de las chicas esté relacionado con el cuidado, la atención a los demás... y el de los chicos, con la tecnología, el montaje...

Está claro que no siempre sucede así, pero sigue dándose debido a la socialización de género. Es decir, debido a que mujeres γ hombres no recibimos los mismos mensajes sobre cómo deberíamos ser γ qué valores deberíamos tener.

Por eso, aunque hay cada día más esfuerzos por una educación paritaria, los datos nos muestran que:



En el curso 2013/14 un 55,4% de quienes finalizaban los estudios superiores eran mujeres, sin embargo, alcanzaban sólo el 29,9% de quienes finalizaron los estudios de Ingenierías γ Arquitectura.



ESTO genera la segregación horizontal. Es decir, la feminización de algunos sectores, que deriva en:

- Una peor valoración social γ económica de esos puestos de trabajo considerados "de mujeres".
- Una mayor dificultad de acceso γ avance en los sectores masculinizados para las mujeres.

Esta segregación, junto con la vertical, que luego explicaremos, es uno de los fenómenos laborales que provoca una desigualdad económica.

¿Chicos? ¡Ninguno! Éramos todo tías... que luego los de la alta cocina son hombres, pero esos no estudiarán donde yo estudié...

Mujer. 25 años. Situación laboral precaria

"Soy especialista en género, es decir, Técnica de Igualdad, y no puedo evitar verme como psicóloga como consecuencia de que me hayan inculcado el cuidar de los demás como un valor... la verdad"

Mujer, 27 años. Con contrato de sustitución

EN BUSCA DEL PRIMER EMPLEO

Imagínate que estás buscando el primer empleo γ te encuentras la siguiente oferta:





¿Te ha parecido rara? ¿Y si te decimos que estaba dirigida a chicas? ¿Qué quieren decir con "tener buena presencia"? ¿Y por qué ese énfasis en que el currículum tenga una foto reciente? ¿Te ha pasado alguna vez?

"Se necesita camarer o (...).
Responsable, alegre, activo,
con buena presencia, proactitud,
simpático, innovador (...).
Interesados contactar enviando
su currículum con foto reciente.
Solo chicos con disponibilidad
horaria".

Pero la aventura no acaba aquí. Mira el top 5 de preguntas incómodas de entrevistas de selección que hemos recogido de nuestra muestra:

TOP 5 PREGUNTAS

"¿Tienes hijos? Porque aquí el record está en embarazarse al de siete años, jeh!"

Mujer. 25 años. Situación laboral precaria.

"Y, tu pareja, ¿supondría algún problema para vosotros que viajaras por trabajo?"

Hombre. 28 años. Contrato temporal.

"¿Tienes pensado ser madre?"

10

Mujer. 23 años. En paro "Trabajarías en horario de noche, espero que no sea un problema"

Mujer. 25 años. Situación laboral precaria

"¿Ese piercing hace cuánto que lo llevas? Date cuenta que aquí somos más que el servicio, aquí somos una imagen. Tenéis que ir arregladas, pero tampoco como una puerta"

Mujer. 26 años. Trabajando como camarera

Solo una de estas 5 preguntas incómodas fue recibida por un chico. Siendo la que hace, además, referencia a su pareja.

Al final, tras vueltas γ vueltas, algunas más, otras menos, las mujeres jóvenes también encontramos empleo. iFaltaría



TUIL IPERO SI SOMOS MENOS QUE LOS HOMBRES! ESO ES BUENO, ¿NO?"



Y, la verdad, no sabemos qué decirte. Porque las mujeres jóvenes tendemos más que ellos a acabar en empleo no encajado, es decir, que "no es de lo nuestro", de lo que no está relacionado con nuestros estudios. Y es que, ia veces no hay manera de encontrar "un puesto" propiamente dicho!

El empleo encajado es mayor en el caso de los hombres (54,3%) y va creciendo según aumneta el nivel de estudios (63,9%). Sin embargo, en el caso de las mujeres es del 50%.

Además, a veces, aunque el trabajo responde a nuestro sector laboral, se nos relega a un puesto para el que estamos sobrecualificadas. De hecho, γa fuimos la Comunidad Autónoma con más personal sobrecualificado en 2013.

Yo estudié mecanizado.
Todos mis compañeros eran chicos
y ya los profesores me decían que
tendría problemas en buscarme un
taller con un vestuario femenino

ECONOMÍA | Informe del Mercado Labora

ELMUNDO

Euskadi es la comunidad autónoma con más trabajadores sobrecualificados

El aumento del paro lleva a que el 31,4% de los trabajadores vascos tenga una formación por encima de lo requerido en su empleo

Mujer. 29 años. Emprendedora

Sé que podría seguir haciendo piezas y que me seguirían renovando. Pero, claro, yo quiero finalizar mis estudios y dedicarme a lo que he estudiado durante estos años

Mujer. 28 años.

Trabaja para poder acabar sus estudios.

Como arquitecta sólo he trabajado una vez, ya con el título y todo, además de las prácticas. Pero, la verdad, las condiciones eran malas, porque necesitaban a gente con arquitectura como comerciales e ibas a comisión... Al final, nada, pasó un mes, me despidieron y volví a la barra. Espero que con las oposiciones me vaya mejor

Mujer. 30 años. Trabaja en hostelería

Y CUANDO YA ESTÁS EN EL MUNDO LABORAL...

La aventura no acaba en encontrar un trabajo, sino que sigue...

ŽY CUÁNDO FIRMO?

Aquí es donde se empieza a ver la interacción de los factores mujer γ joven. Si γa de por sí la proporción de contratos temporales en la juventud casi triplica la proporción de la totalidad de la población (56,8% frente a un 21,4%), entre las mujeres jóvenes es aún mayor.



El 57,3%

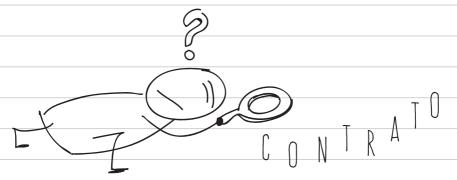
de las mujeres jóvenes
tienen un contrato
temporal de empleo,
frente al 56,1%
de los jóvenes

No duré mucho en la cocina. Tres meses.
Y, aunque me habían dicho que había opción, no me renovaron. Y ahora pues, es un poco de chiste. Me llaman una semana sí, otra no, me hacen contrato del lunes al viernes por no pagarme la seguridad social del fin de semana...

ĨAH, ŹPERO QUÉ ES, SIN CONTRATO?



Y eso, cuando hay un contrato, porque se estima que la economía sumergida en Euskadi supone un 17% del Producto Interior Bruto (PIB). Teniendo en cuenta que ésta se suele dar especialmente en el sector servicios (como por ejemplo, la hostelería), siendo éste un sector feminizado... Vamos, que todo apunta a una mayor precariedad.



EL PAÍS

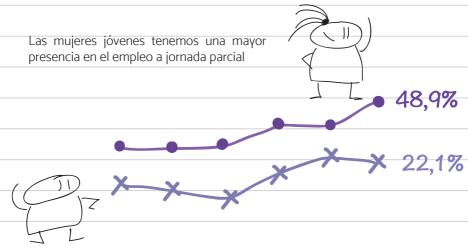
"La economía sumergida puede mover en torno al 17% del PIB en Euskadi"

Las dos experiencias laborales, como digo, "de lo mío", han sido sustituciones por baja maternal. Por lo que están ligadas a una temporalidad muy fija... no es nada estable y sí que me preocupa que sea siempre así

Mujer. 27 años. Con contrato de sustitución

Y CUANDO YA ESTÁS EN EL MUNDO LABORAL...

"UN TRABAJO DE CUATRO HORAS ES MEJOR QUE NADA, ¿NO?"



¿Os acordáis del anuncio que pedía chicas con "disponibilidad horaria"? Pues bien, éste es un buen ejemplo de discriminación indirecta.

Pedir un perfil con una mayor disponibilidad γ flexibilidad de horarios supone pedir alguien con menos responsabilidades externas al trabajo. Y es que, la jornada de las mujeres jóvenes no acaba al llegar a casa.

De media, hay una brecha de género en las tareas domésticas de 16 minutos. Es decir, que si un día un hombre joven no hace nada, una mujer joven invierte un cuarto de hora en tareas domésticas.

Además, la tasa de maternidad es superior a la de paternidad en la población menor de 30 años. Siendo la cantidad de madres más que el doble a la de padres.

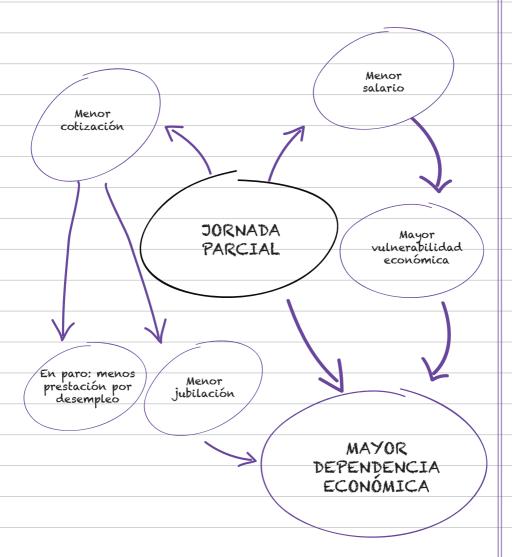


También hay más mujeres jóvenes como madres que hombres jóvenes como padres. Suponiendo un incremento de las tareas de cuidado.



Hay una brecha de género en las tareas domésticas de 16 minutos La jornada parcial es presentada en ocasiones como una manera de "ayuda a la conciliación". Sin embargo, y sin atender ahora a los riesgos económicos y de bienestar que ésta puede suponer, se ha vuelto en el tipo de jornada en la que acaban más mujeres que hombres jóvenes por el hecho de pensar en las "medidas de conciliación" como "medidas de ayuda para las mujeres".

Por si esto fuera poco, esta naturalización de la jornada parcial como propia de la mujer propicia: un aumento de la precariedad actual γ futura, puesto que también repercute en las futuras prestaciones por desempleo γ por jubilación. A su vez, genera un impacto directo sobre la dependencia de las mujeres jóvenes hacia sus familias, parejas...



IPERO SI YO COBRO LO MISMO QUE MI COMPAÑERO!

¿Cuántas veces hemos escuchado esa frase? Sin embargo, los datos no dicen lo mismo:

Las mujeres jóvenes de entre 16 y 29 años de la CAPV ganan al año una media de 266€ euros menos que los hombres jóvenes



Y no solo eso...

mientras que en los últimos años el salario medio de los jóvenes se ha visto incrementado, el de las mujeres sigue bajando...

¿Cómo es posible que hoy en día siga existiendo esta brecha con la normativa que impide una desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres? Hay muchos factores en nuestra coctelera de la desigualdad social, irecordemos algunos de ellos!

Maγor temporalidad en los contratos. La temporalidad de los contratos de trabajo está estrechamente vinculado con la juventud γ con las mujeres.

Complementos salariales como el de antigüedad generan un impacto negativo en las trabajadoras, ya que trabajan más con contratos temporales.

Jornadas parciales o reducidas. Un 48,9% de las mujeres jóvenes trabajan a jornada parcial frente a un 22,1% de hombres, por lo que es una de las principales fuentes de la desigualdad salarial.



Una de cada diez mujeres jóvenes que trabaja a jornada parcial lo hace con la intención de poder hacerse cargo de obligaciones familiares.

Establecimiento de actividades y categorías específicas para mujeres. Son variados los convenios colectivos en los cuales nos encontramos con categorías como "limpiadora", "peluquera" o en el caso de utilizar el masculino "gestores", "jefes de producción"....

Sectores desvalorizados. Consecuencia de lo anterior, los sectores feminizados están peor valorados y peor remunerados. Tienen salarios inferiores, limpiadoras, cajeras, dependientas...vs. mecánicos, fontaneros, comerciales,...

Techo de cristal γ promoción en la carrera profesional. Aun siendo cierto que el colectivo joven no solemos tener puestos de responsabilidad debido a la falta de experiencia γ que cada vez ha γ más mujeres en puestos directivos, siguen existiendo baches en el camino que impiden un completo desarrollo de la carrera profesional de las mujeres (expectativas de que sean madres, estereotipos γ roles vinculados a cualidades que no "encajan" con puestos directivos etc.).

Sobrecualificación. En el caso de las mujeres jóvenes, el 60% está sobrecualificada para el puesto de trabajo que desempeña; sin embargo, en el caso de los hombres jóvenes esta cifra baja al 49%. Es decir, hay más mujeres con un salario menor por este factor.

Donde yo trabajo la mayoría son mujeres, administrativas, por lo general; sin embargo en los altos cargos, como gerentes o personal de dirección, solamente hay hombres. Además nos ponen en la categoría de auxiliares administrativas para tener que pagar menos

Mujer. 29 años. Auxiliar administrativa, sobrecualificada para su puesto

No tengo nada fijo y... como además a mi pareja le llaman de un día para otro para salir, o tiene varios viajes programados, cojo bastante de lo de la casa a mi cargo. Incluso cuestiones de gestión a pesar de que la casa sea suya

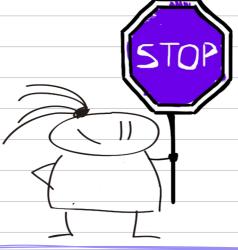
Mujer. 25 años. Situación laboral precaria

Me he podido ir de casa de mi madre al piso de mi abuela y porque sólo les pago las facturas a mi familia como algo simbólico. Cuando estuve en Euskadi sí que vivía independizada, pero encontrar un piso apto a nuestras posibilidades era casi imposible... porque ya no queríamos compartir con más gente y eso, queríamos un espacio nuestro y entonces, estabas obligada a coger cualquier clase de trabajo

ACOSO SEXISTA Y SEXUAL: TEMA TABÚ

No ha sido un tema a tratar en los últimos años. ya que los últimos datos de los que disponemos son del 2007, resultado de una investigación llevada a cabo por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de España.

En esa investigación queda claro que las mujeres jóvenes (menores de 34) son las que más sufren situaciones de acoso, un 32,3% concretamente. Tanto la subordinación jerárquica como las situaciones inestables en las que se encuentran hacen que estén en situaciones de mayor vulnerabilidad. Esta situación hace que denunciar sea muy complicado.



Yo es que si me pasa, no lo consiento. ¡No fastidies! Que además trabajamos con personas que nos tienen que tener como ejemplo... no, no, no

Mujer. 27 años. Con contrato de sustitución

Yo, porque me lo tomo a broma, pero alguna vez... Una vez uno me dijo que "la camiseta escotada de ayer era más bonita" Y la Leγ Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres γ hombres, los define de la siguiente manera en su Art. 7:

ACOSO SEXISTA:

"Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad γ de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."



ACOSO SEXUAL:

"Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

Sin embargo, aunque sabemos que sucede, no hay muchos datos oficiales sobre el tema. No solo por falta de investigación, también porque las denuncias rara vez trascienden al ámbito público, porque el miedo a represalias nos hace no denunciarlo y, lo que es aún peor... porque la desvalorización de la gravedad de los hechos nos hace llegar a desvalorizar lo que suponen para nosotras. ¿Quién no ha oído nunca un "iai, mujer, no seas tan exagerada!"?.

Pues, antes de la crisis, me imagino que igual sería diferente. Pero ni te imaginas la de "ofertas" que me llegaban sin ser licenciada pidiéndome una demostración privada de un masaje... Sí, sí, hoy en día, si no tienes escrúpulos y si no crees que tus estudios te dan algo diferencial que debes ofrecer, es fácil acabar dando "masajes con final feliz"

Mujer. 28 años. Trabaja para poder acabar sus estudios

SI LO ANTERIOR TE HA IDO MAL, IPRUEBA ESTAS 'SOLUCIONES'!

AUTOEMPLEO: ¿ADIÓS AL DESEMPLEO Y HOLA AL EMPODERAMIENTO?

Ante el alto desempleo que sufrimos las personas jóvenes una de las "soluciones mágicas" que nos proponen es la del emprendimiento. Sin embargo, no hay que pasar por alto que existen también desigualdades generadas y vinculadas a estereotipos de género y roles entre hombres y mujeres a la hora de emprender, es por eso que las mujeres jóvenes se plantean en menor medida el autoempleo como solución.

| 2013 | | Total | Hombres | Mujeres | Nunca lo han pensado | 66,4 | 63,7 | 69,3 |

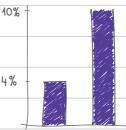
Características del emprendimiento de las mujeres:

- Emprender por necesidad
- Menos autoconfianza y mayor miedo al fracaso y al riesgo
- Generan menos redes personales
- Emprenden en sectores como el de servicios
- Escasa innovación tecnológica
- Emprenden más jóvenes, por lo que hay mayor riesgo de fracaso por desconocimiento del mercado.
- "Plena disponibilidad"



RECORDEMOS

Las mujeres jóvenes tienen más cargas de cuidados y de tareas domésticas, además de una mayor tasa de maternidad frente a la de paternidad de sus compañeros



Recordemos la diferencia entre la proporción de la maternidad γ la paternidad en la juventud

Cuando hablamos de autoempleo femenino se hace como forma de empoderamiento: mujer y liderazgo, toma de decisiones...

La mujer como sujeto que recurre al autoempleo solo se contempla en planes de igualdad "(respondiendo habitualmente a un perfil de mujer emprendedora γ olvidando la diversidad γ otros factores de vulnerabilidad, como lo es el ser joven), pero no hay una inclusión transversal de la igualdad en los planes de empleo donde se dirigen a sectores punteros.

Además, ya lo decíamos en el informe "JOVEN: ¿EMPRENDES O EMPIERDES?" como jóvenes corremos ciertos riesgos extra.

Terminé la carrera y decidí abrir mi propia consultoría.

Me costó mucho acercarme a algunos clientes, no solo por ser joven, sino que encima al ser mujer y abogada muchos no me tomaban en serio, sobre todo cuando me acercaba a realizar tareas de 'comercial' en algunas empresas de sectores más masculinos, como fábricas. Tuve que escuchar comentarios del tipo 'bueno, me das el teléfono de tu jefe y ya hablo con él', creo que me tomaban por una secretaria

Mujer. 27 años. Con contrato de sustitución

La verdad, mi hermana lo intentó.

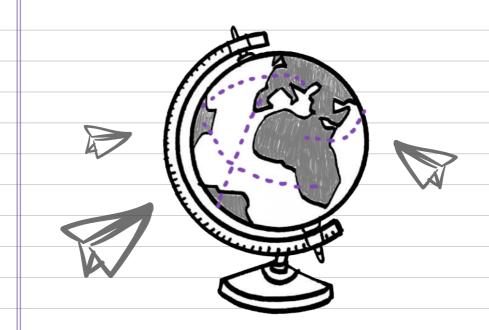
La veía tan estresada, pasándolo tan mal y con tan pocos resultados, que ni se me ocurre. Creo que hay pocas ayudas y poco acompañamiento o, qué sé yo

Mujer. 30 años. Trabaja en hostelería

Algún día sí que me gustaría tener mi propia consulta. Lo hace mucha gente en mi profesión y no lo veo complicado. Sé que me supondría una inversión inicial importante, pero para eso también puedo ir ahorrando antes

THAZ LAS MALETAS QUE EMPTEZAS MAÑANA!

Con la intención de mejorar su situación γ buscar trabajo hay muchas personas jóvenes que se marchan fuera γ esto no es ajeno a las mujeres jóvenes.



Ya alertábamos de los riesgos γ preocupaciones de la emigración en el informe SOSGAZTE, pero es importante incidir en que las mujeres jóvenes tenemos unas dificultades propias γ añadidas a la hora de emigrar, así como ver algunos de nuestros derechos vulnerados porque la normativa del país al que emigramos así lo permite.

Alguna vez te has preguntado: "Si me voy al extranjero a vivir..."

...¿podré andar tranquila por la calle de noche?

...¿qué medios de transporte puedo coger?

...¿cuáles son mis derechos de conciliación?



...¿deberé llevar uniforme o alguna vestimenta especial?

...¿pueden discriminarme por ser mujer?

Marché a Perú con un beca y ya desde aquí me empezaron a meter miedo... que si no debes andar de noche, que si ni se te ocurra andar sola a ciertas horas y en ciertos lugares, que si cuidado con lo que te pones porque puedes llamar mucho la atención y eso no es bueno...

Yo iba bastante tranquila, pero aun así tome ciertas precauciones, ya que sí me noté observada en alguna ocasión por ser mujer y extranjera, aunque por suerte no pasé por ninguna situación "incómoda"

Mujer. 25 años. Estudiante y trabajadora precaria

Yo aún no me he planteado irme fuera a buscar empleo, pero porque sé que si me voy es muy probable que no vuelva, al final estamos en una edad de crear un proyecto de vida y creo que acabaría echando raíces allí

Mujer. 25 años. Desempleada y en busca de trabajo

¡Si no sé inglés! ¿Dónde voy a ir yo?

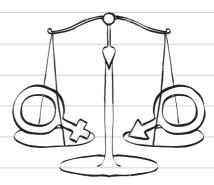
Mujer. 27 años. Con contrato de sustitución

No me cierro puertas. No sé qué haré al acabar la carrera. Pero el número de años que me lleve acabarla condicionará qué quiera hacer con mi vida. Y viajar lo veo para una etapa donde la falta de estabilidad no moleste

TRABAJANDO CONTRA LA DESIGUALDAD

¿Y qué es lo que hacen desde la Administración? Es difícil encontrar planes γ programas que aúnen la perspectvia de género con la de juventud.

Es imprescindible que cuando se realice una medida para favorecer el empleo de las personas jóvenes se haga desde una perspectiva transversal de género.



PLANES DE IGUALDAD

Las desigualdades no son solo las expuestas en datos, también se dan en el desarrollo γ trato cotidiano, en situaciones más difíciles de denunciar γ cuantificar...

La Le γ Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres γ hombres introdujo en la legislación laboral el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad o en su caso planes de igualdad.

"Los planes de igualdad de la empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato γ de oportunidades entre mujeres γ hombres γ a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias γ prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento γ evaluación de los objetivos fijados."

Aun así, para que los planes de igualdad sean totalmente efectivos debe de existir un compromiso real, ya que:

- Suelen resultar de escaso cumplimiento. Las empresas firman los planes γ quedan en el olvido.
- No se realizan las correctas evaluaciones γ seguimientos.
- Solamente existe la obligatoriedad de tener un plan de igualdad en empresas con más de 250 personas trabajadoras o, en caso de que así se establezca, en el convenio colectivo o por la autoridad laboral.

- No se suele tener en cuenta la doble brecha por ser mujer γ joven.
 - "VI Plan Vasco de Igualdad". No incluγe medidas dirigidas a jóvenes en materia de empleo.

PLANES DE EMPLEO

Los planes de empleo aunque suelen ser medidas generales orientadas a toda la sociedad, suelen llegar a ser beneficiosas para la juventud también. Es por eso que al igual que creemos que es necesario guardar cupos específicos para las personas jóvenes, se debería de tener en cuenta también el hecho de ser mujer.

Además, nos encontramos medidas orientadas principalmente al público masculino.

- Medidas para promover el autoempleo: Las ayudas suelen estar vinculadas a los sectores como tecnología, innovación, industria... Sectores en los que las mujeres están menos representadas.
- Prácticas γ becas: hay una mayor presencia de mujeres jóvenes en este tipo de ofertas, ¿eso es positivo? ¿O es negativo? Las fórmulas excepcionales de contratación suponen una reducción de los derechos laborales, por lo que puede llegar a causar un efecto boomerang.

PLANES DE JUVENTUD

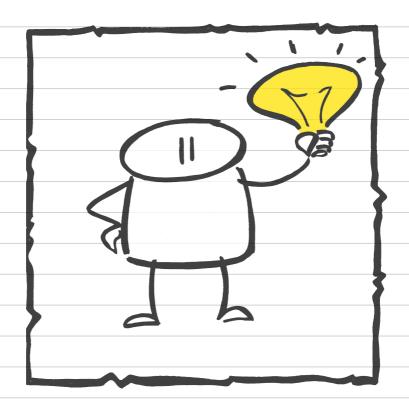
Cualquier plan de empleo juvenil tiene que tener por objetivos el mejorar el acceso al empleo de la gente joven así como mejorar sus condiciones laborales γ reducir la precariedad. Teniendo en cuenta que las mujeres jóvenes son más vulnerables a vivir en una situación precaria es imprescindible que se tenga en cuenta la perspectiva de género en las medidas a adoptar.

En algunos planes nos hemos encontrado que en el diagnóstico se incluye la perspectiva de género, sin embargo, a la hora de crear medidas para dar respuesta al problema no vemos el reflejo de la misma perspectiva.

iPlanes de empleo γ planes dirigidos a la juventud que tengan en cuenta a las mujeres jóvenes!

NUESTRAS PROPUESTAS

Para el desarrollo de estas propuestas, el Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) ha contado con la colaboración del grupo de trabajo de Empleo y el grupo de trabajo Gaur8. Además, también han sido incluidas las propuestas fruto del Hiruburu mencionado al principio.

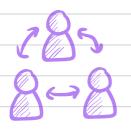




La acción positiva como estrategia. Partiendo de la base de que se están dando prácticas discriminatorias γ de que existe un sistema social discriminatorio estructural, es necesario establecer medidas temporales que ayuden a lograr una igualdad de oportunidades γ unos resultados acordes a los principios marcados.

Planes de Igualdad. Es imprescindible que se impulsen los Planes de Igualdad como medida para promover la igualdad en el mundo laboral, pero también es necesario que se realicen inspecciones para detectar si se están cumpliendo o no.



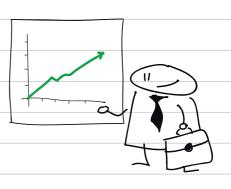


Negociación Colectiva. La negociación colectiva debe ser un eje central en la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres. Aun estando estrechamente vinculados los Planes de Igualdad a la negociación colectiva no podemos olvidar que fuera de ella también se pueden y deben negociar.

Datos y estadísticas:

Nivel de profundidad de los datos: En la mayoría de casos no existen datos disgregados por sexo y edad, por lo que es complicado saber si las medidas que se están realizando cumplen con sus objetivos.

Nivel de actualización: Por otra parte, nos encontramos con que muchos de los datos están desactualizados γ son bastante antiguos, razón por la que es difícil ver la evolución de la sociedad.



Temas que no se investigan: Por último, hay temas que parecen no existir, como, por ejemplo, el acoso sexista y sexual que sufrimos las mujeres, la diversidad existente en el propio colectivo de las mujeres jóvenes...



Trabajo de igual valor: Es importante introducir términos como Trabajo de igual valor que son aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

Prevención e intervención frente al acoso sexista γ la violencia de género:

Es necesario que en las empresas se empiece a elaborar y aplicar políticas y protocolos frente al acoso sexista como el sexual así como a la violencia de género. Se debe tener en cuenta tanto el aspecto preventivo como procedimientos de actuación ante dichas situaciones.



- Acciones de formación para los γ las trabajadoras.
- Campañas de divulgación de los protocolos.
- Asignación de una persona intermediaria o responsable.
- Incluir cláusulas en el convenio colectivo.
- Realizar análisis periódicos.

Perspectiva transversal de género en todas las medidas: Ya sean medidas generales de las cuales se pueden beneficiar las personas jóvenes, así como en los planes de empleo juvenil.



Salud laboral desde una perspectiva de género: Los problemas de la salud de las mujeres en el trabajo han sido poco estudiados, por lo que podemos afirmar que la salud laboral carece de una perspectiva de género. Debería incentivarse este tipo de estudios. Sin olvidar, además, que las mujeres jóvenes vivimos en una mayor situación de precariedad que agrava las situaciones. Además, es imprescindible que los trabajadores y trabajadoras reciban formación con perspectiva de género.

Medidas de conciliación: Plantear la conciliación como un derecho laboral de toda persona para poder equilibrar su vida personal (incluido el ámbito de cuidados) con la profesional. Es decir, como medidas para la mejora del bienestar psico-social de las personas empleadas, no como "ayuda para mujeres".

CON LA AYUDA ECONÓMICA DE



HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA





Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz Vitoria-Gasteizko Udala



Gipuzkoako Foru Aldundia

Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentua Departamento de Cultura, Juventud y Deporte

HA DESARROLLADO EL PROYECTO



Euskadiko **Gazteriaren Kontseilua**

Consejo de la Juventud de Euskadi