

Mujer y mercado de trabajo desde una perspectiva de intervención social

Paqui Jiménez Martín
Grupo Labor

ARCO IR IS
C/ Romeral, 12. Escalera ext.1.
28021 Madrid.
Tlf. Fax: 917 975 354

Madrid (España), febrero de 1999.

Contextualización

Este análisis sobre la mujer y el mercado de trabajo irá encaminado a poder establecer políticas de intervención social más eficientes desde las entidades que trabajan por el desarrollo, la formación y el empleo de las mujeres de estos distritos del sur de Madrid. La realidad social que vive la mujer en este momento dista bastante del marco legal en el que se encuadran sus derechos y la igualdad de oportunidades ante el empleo. Siguen siendo las mujeres las que soportan la carga de los hijos, la realización de las tareas domésticas, son víctimas de abusos y malos tratos en el seno de la familia y las diferencias salariales respecto a los hombres son reales y medibles. Observemos a continuación las últimas cifras de distribución del empleo y desempleo y las tasas de actividad procedentes del número 15 de enero de 1999 del Consejo Económico y Social: Panorama sociolaboral de la mujer en España.

Tabla 1: **Distribución de empleo y desempleo.**

Concepto		Fuente	Período del último año	Dato	Sobre el período anterior	Sobre igual período del año anterior
Tasa de actividad (1)	H	1	3. trimestre	63,6	0,5	0,5
	M	1	3. trimestre	37,9	0,2	0,2
Tasa de desempleo (2)	H	1	3. trimestre	55,1	0,8	1,8
	M	1	3. trimestre	27,8	0,2	0,8
Tasa de paro (3)	H	1	3. trimestre	13,3	-0,6	-2,2
	M	1	3. trimestre	26,6	0,0	-1,8
Índice de asalarización (4)	H	1	3. trimestre	75,5	0,2	0,8
	M	1	3. trimestre	79,5	-0,1	0,3
Índice de temporalidad (5)	H	1	3. trimestre	32,4	0,4	-0,4
	M	1	3. trimestre	34,9	0,5	-0,5
Diferencial salarial de la mujer (6)		2	3. trimestre	74,3	-	1,1

(1) Cociente entre activos y la población de 16 y más años por 100.

(2) Cociente entre ocupados y la población de 16 y más años por 100.

(3) Cociente entre parados y activos por 100.

(4) Cociente entre asalariados y ocupados por 100.

(5) Cociente entre asalariados con contrato temporal y total asalariados por 100.

(6) Porcentaje de la ganancia media mensual de las mujeres sobre la de los hombres, que recoge los pagos totales en pesetas en jornada normal y extraordinaria para todas las ramas de actividad y categorías profesionales. Información recogida en la encuesta de salarios solo en el último trimestre de cada año.

Fuente 1: Encuesta de Población Activa.

Fuente 2: Encuesta de salarios.

Teniendo en cuenta que las mujeres constituyen el 51,2% de la población, es imposible que hablemos de igualdad en el mercado de trabajo viendo que las tasas de actividad y de empleo de las mujeres son casi la mitad que la de los hombres y la tasa de desempleo femenina duplica a la masculina.

La diferencia salarial se sitúa actualmente en el 74,3%. Esta cifra debería de ser tan preocupante como el desempleo, no solo porque sea anticonstitucional, sino porque en el caso de mujeres con cargas familiares no compartidas, además de percibir menos retribución tienen que soportar gastos de guardería y cuidado de hijos, cosa que merma posibilidades de búsqueda e incorporación laboral.

Estas desigualdades tan patentes y con las que convivimos todos los días, casi ya como una cosa asumida, son las que nos hacen que analicemos a la mujer como un colectivo específico de inserción laboral, y reflexionemos sobre los factores que influyen en esta desigualdad.

Análisis de factores y elementos de empleabilidad que inciden en la conjunción de la oferta y la demanda de trabajo

Es imprescindible para poder desarrollar un buen y efectivo proyecto, plan, política o acción de empleo, echar un vistazo al mercado al que nos vamos a dirigir, así como evaluar de antemano las carencias y potencialidades con las que cuentan el grupo o colectivo al que queremos enfocar nuestra acción.

Las entidades tienen que hacer un análisis previo y una toma de contacto con el mercado real antes de desarrollar un proyecto de empleo y observar y analizar sus propias capacidades y limitaciones para llevarlo a cabo.

Actualmente casi todas las acciones y proyectos dirigidos a colectivos específicos, ajustan demasiado sus acciones al perfil de las personas beneficiarias de él, olvidando o descuidando en muchos casos el trabajo, estudio y búsqueda específica del yacimiento de empleo al que dirigimos nuestra acción. Esto provoca que muchas mujeres pasen por proyectos y cursos diferentes sin encontrar una colocación a final de los mismos.

El resultado de descuidar el estudio de una parte del mercado puede provocar un efecto contrario al que se pretende en un primer momento. Algunos de estos efectos pueden ser:

- Actitudes por parte de las mujeres de pesimismo y falta de credibilidad en los proyectos de empleo y en ellas mismas.
- Mujeres "*cursistas*" que han realizado un montón de cursos diferentes sin tener ninguna especialización concreta (limpieza, ayuda a domicilio, jardinería, hostelería,...) y con falta de desarrollo de competencias básicas para buscar e incorporarse a un puesto de trabajo.
- Dirigir recursos a mercados y sectores copados.
- Pérdida de ofertas de trabajo por no encajar la disponibilidad de las participantes con la que demanda el sector de la oferta.
- Etc.

Usando el concepto de empleabilidad según se da en el último estudio de Cáritas Española Cuadernos para la Inserción Laboral [*Fundación CIREM, 1998*], donde se define a ésta como, "la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo", analizaremos los factores y elementos que intervienen en la empleabilidad y que deben tenerse en cuenta para poder diseñar adecuadamente acciones de empleo para mujeres.

No todas las mujeres tienen las mismas dificultades de acceso al empleo, algunas simplemente no conocen las vías o medios para llegar al mercado laboral, pueden ser por ejemplo jóvenes que tienen una formación media o universitaria sin experiencia profesional. Otras sin embargo pueden acumular a una carencia formativa factores de carácter socioeconómico, como pueden ser cargas familiares no compartidas, problemas en el seno familiar, etc. De ahí que sea necesario analizar individual y particularmente el carácter de las carencias y dificultades de acceso a un empleo con el que cuenta cada mujer.

El siguiente esquema (ver figura 1) considera un flujo de información continua y bidireccional a considerar, puesto que de nada sirve que seamos muy conscientes de las carencias que tiene nuestro grupo de acción si las acciones que vamos a realizar cubren carencias que después no encajan con las que demandan del mercado de trabajo en el sector concreto al que nos dirigimos.

De igual forma sucedería si solo analizásemos las características que debe reunir una persona para ocupar un puesto determinado según las indagaciones que hagamos en el mercado, si después no somos capaces de hacer un diagnóstico adecuado de las necesidades, carencias y potencialidades de las demandantes de empleo para las que queremos desarrollar nuestro plan o proyecto.

Figura 1: Flujo de información.

Realizando pues un buen análisis de los factores que influyen en ambas partes del mercado podremos realizar acciones que realmente mejoren el grado de empleabilidad de las mujeres.

Elementos sociales y factores socioeconómicos

Estos elementos son los que más suelen influir en la inempleabilidad de las mujeres, ya que determinadas carencias van a repercutir en otros factores, como pueden ser las actitudes y las competencias personales. Los elementos a los que nos referimos y suelen suponer una traba al acceso al empleo son los siguientes:

Vivienda

La falta de vivienda, que ésta esté en malas condiciones de habitabilidad (chabolas, ocupaciones,...), hacinamiento o falta de suministros básicos como pueden ser la luz, el agua o el teléfono, tienen una repercusión directa sobre la persona, su ánimo, su imagen, etc.

Según un estudio realizado por el Ayuntamiento de Madrid, Area de Servicios Sociales, Necesidades Sociales del Municipio de Madrid, de las 52.600 familias del distrito de Villaverde, más del 15% tiene problemas de mínimo vital, consistiendo la problemática principal en la adquisición de alimentos y vestidos (79,9%) y dificultades para pagar los gastos de la vivienda (84,6%).

Tres de las carencias más importantes de las viviendas de las personas con problemas de mínimo vital en este distrito son no tener teléfono (41,9%), no tener agua caliente (25,9%) y no tener lavadora (7,9%).

Cargas familiares

Esta es una de las trabas más importantes con las que cuentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral ya que les resta disponibilidad, algo muypreciado por cualquier empresa y en la mayoría de trabajos.

Según el estudio anterior en el distrito de Villaverde hay más de 900 familias monoparentales con ingresos inferiores a 50.000 ptas al mes y cuyo cabeza de familia es la mujer. Pero no sólo en el caso de las familias monoparentales nos vamos a encontrar con este problema, ya que actualmente sigue siendo la mujer la que soporta mayormente la responsabilidad de estar al cargo de los hijos. La franja de disponibilidad para trabajar en una mujer teniendo en cuenta este problema es excesivamente pequeña, ya que no sólo se ajusta al tiempo en número de horas sino que también está sujeta a los horarios escolares o de guardería, aquella que pueda permitirse pagar una.

Enfermedades, discapacidades o dependencias

El haber padecido o padecer algún tipo de enfermedad, tener alguna discapacidad o estar o haber estado sometida a algún tipo de dependencia (alcohol, drogas, fármacos, etc.), supone una barrera importante de acceso al mundo laboral.

La enfermedad que más se detecta, sobre todo en mujeres mayores de 30 años es la depresión. Los problemas familiares y económicos conducen a la mujer a procesos depresivos que se convierten en un impedimento más para que esta pueda encontrar y mantener un puesto de trabajo.

Número de personas que conviven en la unidad familiar, parentesco, edades y problemáticas

En la mayoría de las ocasiones, es la problemática vivida dentro de la familia la que limita a la mujer el acceso al mundo laboral y la responsable del deterioro personal y social de ésta.

El hacerse cargo de ascendentes y descendentes, el ser víctimas de malos tratos en el seno de la familia, y el convivir con familiares directos con problemas de alcohol, drogadicción, ludopatía... es en la mayoría de los casos el mayor problema con el que cuentan las mujeres que demandan ayudas de Servicios Sociales y necesitan pasar por proyectos de inserción laboral.

Ingresos mensuales de la unidad familiar y número de personas que aportan estos ingresos

La carencia de medio económico puede ser la causa de inmovilización de acciones de incorporación laboral, ya que si no se tienen medios para desplazarse, para comprar la prensa diariamente, realizar llamadas de teléfono, vestir adecuadamente, etc. la búsqueda e incorporación a un puesto de trabajo queda muy reducida. La falta de recursos puede ser también una de las causas de falta de formación básica y profesional.

Actitudes

Este es un factor en el que la edad y los factores socioeconómicos influyen de manera decisiva. Difícilmente se puede convencer a un empresario de los puntos fuertes de una persona si ella misma no los ve o no los cree. De igual forma estarían excluidas para un puesto de comercial o de mando personas que carezcan de seguridad de ellas mismas. Una relación de actitudes a diagnosticar pueden ser:

- El valor que se concede al trabajo, es decir, por qué se quiere trabajar, para tener independencia, por dinero, para desarrollarse personal y profesionalmente...
- La opinión que una mujer tiene de sí misma, autoestima.
- Los retos o aspiraciones que tiene en la vida.
- Actitud, aceptación, comportamiento ante las normas sociales, tolerancia, disciplina, aspecto físico.
- El interés por aprender, por trabajar, por buscar empleo.

El mercado actual es un mercado cambiante y demanda en todo momento formación continua en las personas que forman parte de él. De ahí el valor que se le da al interés por aprender y ser activo.

Competencias personales

Para desarrollar cualquier tipo de trabajo, no sólo hace falta tener una buena formación profesional u ocupacional, sino que también se tiene que contar con una fluidez verbal, capacidad de cálculo, de trabajar con maquinaria específica, de aprender con facilidad, ser organizada, saber trabajar en equipo... en mayor o menor medida en función del puesto de trabajo a ocupar. Las competencias personales las podemos agrupar en:

- Competencias básicas: fluidez verbal y numérica, capacidad de expresión, habilidad manual, capacidad creativa...
- Competencias transversales: capacidad de iniciativa, responsabilidad, organización.
- Competencias relacionales: facilidad de relación, trabajo en equipo, capacidad de persuasión...

Cada vez toman mas importancia estos aspectos en el mercado laboral, de forma que hay que saber cuales son específicos e imprescindibles de determinados puestos, y cuales se valoran de forma general, independientemente del trabajo a desarrollar.

Competencias profesionales

Es preciso analizar tanto el punto de partida de cada persona, el factor tiempo y capacidad de aprendizaje, así como la formación y experiencia necesaria para cada profesión, sector o trabajo al que queramos dirigir las acciones de potenciación del empleo que realicemos.

Contemplaremos en este apartado tanto los niveles de estudios oficiales obtenidos, así como la formación y experiencia profesional.

Niveles de estudios obtenidos

Afortunadamente el número de mujeres que cursan estudios universitarios es cada vez más elevado, pero esto sólo se da en las capas más jóvenes de la población femenina. La mayoría de las mujeres mayores que demandan empleo tienen únicamente estudios primarios y muchas de ellas sin terminar. Esta falta de formación básica ha de suplirse con cursos de formación cultural básica incorporados en las acciones de formación y empleo que realizan muchas entidades.

Formación profesional

La formación profesional y ocupacional, ha de realizarse de la forma más práctica posible, ajustado el diseño del programa formativo a las necesidades del puesto al que se dirige dicha formación.

Las prácticas en empresas pueden ayudar a que la formación que se recibe se ajuste y sea más real y cercana a la actividad a desempeñar, sin embargo, estas prácticas profesionales han de estar bien diseñadas para que las empresas las vean de forma que sea una herramienta de evaluación de posibles trabajadores de su entidad y no como un medio de mano de obra gratuita.

Experiencia laboral

Uno de los déficit de las mujeres es la escasa experiencia laboral con la que cuenta la mayoría. En mujeres jóvenes con formación universitaria o con escasa formación, por su juventud. En mujeres maduras, por haber tenido restringido el mercado de trabajo y por haber tenido casi predefinido el papel de ama de casa en tiempos atrás.

Elementos laborales

Es preciso evaluar y medir el grado de conocimiento que se tiene del mercado. Desde el punto de vista de las mujeres para valorar la posición en la que se encuentran con relación al mercado y desarrollar así el conocimiento y búsqueda de oportunidades. Desde el punto de vista de las empresas, sirven de indicadores de evaluación de cada persona. Pueden formar parte de estos elementos:

- Conocimiento del mercado.
- Técnicas de búsqueda de empleo.
- Antigüedad en el paro.
- Última ocupación desempeñada.
- Motivo del cese.
- Primer empleo.
- Disponibilidad.

Intervenciones de las entidades en el grado de empleabilidad de las mujeres - acciones de desarrollo y promoción del empleo

Es necesario que las intervenciones de las entidades sociales tengan en cuenta todos estos factores y elementos que inciden en las dos partes del mercado, es decir, tanto en las mujeres como en las empresa y sectores de actividad que ofrecen empleo.

Para acercarse a la oferta de trabajo, se debe estudiar junto a los sectores que tradicionalmente demandan trabajadores, los nuevos yacimientos de empleo así como los elementos y competencias que se requieren para cada puesto de trabajo en los sectores donde se dirigen las acciones de desarrollo y promoción del empleo (las características personales, las competencias básicas, relacionales, transversales, profesionales, formativas, laborales, etc).

Los nuevos yacimientos de empleo

Las crisis industriales, los avances tecnológicos e innovaciones en las comunicaciones y los cambios en la pirámide de población actual, nos hacen buscar y encontrar nuevas necesidades a cubrir y nuevos potenciales de empleo. Según los últimos estudios [*Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales , 1998*] los nuevos yacimientos de empleo se dirigen hacia:

- Los servicios a domicilio.
- El cuidado de los niños.
- Las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

- La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción.
- La mejora de la vivienda.
- La seguridad.
- Los transportes colectivos locales.
- La revalorización de los espacios públicos urbanos.
- Los comercios de proximidad.
- El turismo.
- El sector audiovisual.
- La valorización del patrimonio cultural.
- El desarrollo cultural local.
- La gestión de los residuos.
- La gestión del agua.
- La protección y el mantenimiento de las zonas naturales.
- La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

La observación de los planes de formación continua de trabajadores que demandan las empresas, también nos puede dar idea sobre necesidades de empleo que tienen determinados sectores.

Elegida una veta o yacimiento de empleo es necesario un estudio pormenorizado a nivel más particular del sector, empresas que lo integran, viabilidad de nuevas iniciativas empresariales, normativa legal que lo cubre, convenios colectivos, horarios de trabajo, niveles de capacitación que requiere...

Las competencias demandadas en el mercado

Las competencias más valoradas por las empresas dependerán del puesto de trabajo del que estamos tratando, así no se valorará lo mismo una competencia relacional, para trabajos que deben realizarse de forma individual que trabajos que tengan que desarrollarse de forma conjunta con otros compañeros o que tengan trato con el público.

Aunque actualmente se premian actitudes y competencias de forma generalizada como pueden ser: la motivación, la polivalencia, versatilidad, iniciativa, la creatividad, el cuidado de la imagen personal, el comportamiento adecuado con los compañeros, la formación continuada, etc.

Recogida, Proceso y Transmisión de la Información

Son muy diversas las acciones de promoción del empleo que se pueden llevar a cabo por las distintas entidades sociales:

- Asesoramiento.
- Orientación.
- Información.
- Bolsas de empleo.
- Formación.
- Seguimiento.
- Talleres.

Es necesaria la innovación en metodologías a aplicar en la recogida, el proceso y la transmisión de información para realizar estudios y diagnósticos acertados de las dos partes del mercado laboral.

Estos estudios pueden ser en muchas ocasiones una carga para la entidad que realiza una acción de promoción de la mujer en estos ámbitos, por eso es preciso que antes de comenzar una acción de este tipo, evaluemos bien cuales son nuestros recursos materiales y humanos, nuestros objetivos, el colectivo al que nos queremos dirigir, etc.

Algunas formas de conocimiento y toma de contacto con el mercado y las empresas de los sectores donde queramos desarrollar acciones de empleo pueden ser:

- Participar y visitar ferias profesionales, encuentros, exposiciones...
- Contactar con las revistas especializadas del sector y con revistas de patrocinio local.
- Trabajar conjuntamente con intermediarios del proceso productivo, comerciales, proveedores de las empresas a las que nos dirigimos, creando así redes de actuación conjunta.
- Usar, no abusar, de las Empresas de Trabajo Temporal, para potenciar algunos de los elementos de la empleabilidad, como puede ser la experiencia laboral en personas que carezcan de éstas y puedan conseguir un primer empleo a través de ellas, o como uso que hacen las ETT muchas empresas para pre-empleo (una oportunidad para evaluar a un empleado).
- Intercambio de experiencias y metodologías de intervención en mercados con otras entidades sociales a nivel local, regional, nacional, internacional...
- La venta de la solidaridad a las empresas es algo que actualmente tiene hueco en el mercado, ya que es uno de los recursos de marketing que éstas utilizan. Ya no solo está de moda ser ecologista sino también solidario. Es buen momento de aprovechar esto como un recurso para enganchar con las empresas del sector.

Mirando a la mujer beneficiaria de acciones de promoción de empleo es aconsejable:

- Realizar un buen diagnóstico de su empleabilidad de partida, recogiendo y contrastando información con todos los medios que tengamos al alcance, para detectar las necesidades reales de la persona, carencias de competencias, etc. Y así poder dirigir mejor la acción de integración laboral.
- Promover y alcanzar el compromiso por parte de la mujer en la acción de promoción de empleo a realizar, haciendo que sea no sólo partícipe sino protagonista.
- Enlazar cualquier acción de búsqueda de empleo con procesos de formación.

Referencias

Cáritas (Fundación CIREM) (1998) Cuadernos para la Inserción Laboral, ¿cómo desarrollar la empleabilidad?.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998) Nuevos Yacimientos de Empleo en España, Informes y Estudios.

Ayuntamiento de Madrid, Area de Servicios Sociales (1998) Las Necesidades Sociales en el Municipio de Madrid, Situación por Distritos.

Bibliografía adicional

Consejo Económico y Social (1999) **Panorama sociolaboral de la mujer en España**, (número 15, enero de 1999) .

Otras fuentes: revista *Emprendedores*, n. 18; revista *Capital Humano*, n. 70; revista *Poder y Libertad* n. 29.

Fecha de referencia: 1-2-1999

Boletín CF+S > 12 -- Especial: ACCIÓN ASOCIATIVA EN EL DESARROLLO LOCAL >
<http://habitat.aq.upm.es/boletin/n12/apjim.html>

Edita: Instituto Juan de Herrera. Av. Juan de Herrera 4. 28040 MADRID. ESPAÑA. ISSN: 1578-097X

Figura 1: Flujo de información

