



IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES)

1. ANTECEDENTES Y TRABAJO HISTÓRICO

El Consejo Económico y Social (CES) de España, desde su creación, ha priorizado y reforzado de manera constante la perspectiva de género e igualdad en el desarrollo de su función consultiva

El análisis de la realidad socioeconómica y laboral integrando la perspectiva de género ha constituido uno de los ejes de trabajo permanentes del CES. La misma ha guiado los trabajos de elaboración, desde sus inicios, de la Memoria anual sobre la situación socioeconómica y laboral de España. La situación de las mujeres se ha observado, así, en el análisis de las principales variables del mercado de trabajo (actividad, ocupación y paro), que se ha abordado anteriormente, y de los principales elementos de las condiciones de vida: la educación, la sanidad o la protección social, entre otras, que se trata en la tercera parte de este número.

En la amplia trayectoria de trabajos del CES sobre la situación y las políticas que afectan a las mujeres en la realidad española destaca el conjunto de informes elaborados en el seno de la Comisión de Trabajo específica creada para tratar la situación sociolaboral de la mujer en España, que configuran una línea de continuidad en este análisis. De entre ellos, baste hacer mención de los más recientes: el Informe CES 1/2011, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, que incluye una parte de análisis sustancial sobre la participación laboral de las mujeres, y el Informe CES 5/2016, sobre la Participación laboral de las mujeres en España, que pone el foco en el papel que las políticas públicas y otros instrumentos como la

negociación colectiva pueden asumir para apoyar e impulsar el empleo y las trayectorias profesionales de las mujeres.

La promoción de la igualdad en el trabajo desde los mecanismos de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales fue abordada por el CES específicamente en su Informe 2/2003, El CES recordó entonces que la negociación colectiva es un marco especialmente propicio para abordar de manera integral las cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, tal y como exige la Directiva 2002/73/CE.

Por su parte, en su Informe 5/2016, sobre la Participación laboral de las mujeres en España, el CES señaló que el objetivo de las políticas de igualdad en su vertiente laboral “debe orientarse a alcanzar la plena equiparación de mujeres y hombres en cuanto a su participación en el trabajo remunerado, entendiendo por tal el disfrute de una igualdad de oportunidades real y efectiva en el mercado de trabajo y el empleo.

Deben mencionarse también, entre los trabajos del CES en este campo, la aprobación de dos dictámenes ciertamente relevantes: el Dictamen 4/1999 sobre el Anteproyecto de Ley para Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y el Dictamen 8/2006 sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, que en ambos casos suponían la incorporación al Ordenamiento español de varias directivas comunitarias orientadas a impulsar estas políticas.

El Anteproyecto dictaminado por el CES desembocó tras su tramitación en la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar.

2. INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

Sesión ordinaria del Pleno de 21 de diciembre de 2016

A pesar de los avances constatables en las últimas décadas, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado en España sigue presentando desequilibrios y afrontando obstáculos que impiden su desarrollo pleno y que sitúan el aumento y la mejora de la misma en condiciones de igualdad real como uno de los retos que mantienen la sociedad y la economía españolas en los primeros años de este siglo.

Sirva esta consideración, que en buena medida condensa una decena de reuniones, a lo largo de varios meses, de la Comisión de Trabajo específica creada para tratar la situación socio-laboral de la Mujer en España, para confirmar la oportunidad de haber abordado la elaboración de un informe de

iniciativa propia sobre este tema, cuya propuesta se somete hoy a la aprobación de este Pleno.

Esta propuesta de Informe a iniciativa del CES sobre la participación laboral de las mujeres en España pretende apuntar, por ello, a **las barreras de naturaleza estructural que siguen determinando que, varias décadas después del inicio de una tendencia de incorporación generalizada, las mujeres en España sigan presentando menores tasas de actividad y de empleo que los hombres, tasas de paro más elevadas, o mayores dificultades de carrera profesional, que junto con otros factores generan efectos negativos en sus niveles de retribución y en sus futuros derechos de pensión.**

Y, en consecuencia, la propuesta que se trae a consideración del Pleno busca identificar las políticas necesarias para avanzar hacia esa meta de participación laboral en igualdad de mujeres y hombres.

La participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad efectiva representa ante todo un imperativo democrático y de equidad, pues afecta de lleno al desarrollo personal y profesional, y a la independencia económica, de la mitad de la población, y constituye también una condición necesaria para lograr mayores niveles de cohesión social.

Esta meta figura desde hace años entre las prioridades de las políticas comunitarias y nacionales, asociándose además a los retos que tienen planteados los Estados miembros, y desde luego España, de equilibrar las actuales tendencias demográficas con el objetivo de mejorar las perspectivas sobre la sostenibilidad del crecimiento económico y de los sistemas de protección social.

En ese orden de preocupaciones, la propuesta pasa revista a **los costes y los beneficios asociados a la participación laboral de las mujeres.** Costes y beneficios múltiples e interrelacionados que concreta el informe comenzando con los menores costes económicos y sociales, tanto individuales como generales, y la mejor adaptación a los retos del envejecimiento, que se derivan de una mayor igualdad de género, y terminando con los mayores niveles de eficiencia económica a los que, también como consecuencia de esa mayor igualdad, apuntan los estudios sobre esta materia.

Los elementos básicos del **contexto demográfico** que se abordan en la primera parte del informe apuntan a una doble tendencia de decrecimiento y de envejecimiento de la población en edad de trabajar, y dentro de ella la correspondiente a las mujeres, que las proyecciones indican que continuará a medio plazo. El aumento esperado de la población mayor de 65 años, y dentro de ella la de edades más altas, unido a la evidencia de que son precisamente las mujeres las principales proveedoras de cuidados, seguirá planteando, en

ausencia de políticas eficaces, serios obstáculos a su plena participación laboral. Como también se pasa revista a la estructura y cambios en la composición de los hogares, y a la evolución del papel en ellos de las mujeres, dentro de un modelo de organización familiar que está sufriendo notables cambios.

En ese contexto de principales tendencias sociodemográficas se enmarca el **análisis de evolución de la participación laboral de las mujeres**. En primer lugar, y en sentido técnico estricto, atendiendo a la evolución de la tasa de actividad, tanto en una perspectiva temporal amplia que refleja el cambio estructural protagonizado por la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en las tres últimas décadas (hasta situarse actualmente por encima de la media europea comunitaria), como analizando su comportamiento en el periodo más reciente de recesión y de crecimiento de la actividad y el empleo. Las perspectivas de esta participación varían en relación con factores complejos relacionados con los perfiles personales de la edad, el nivel y el ámbito de los estudios o la composición de los hogares.

La evolución de la ocupación y el paro en las mujeres, y las características del empleo (análisis, entre otras variables, de la temporalidad y del empleo a tiempo parcial), ponen de manifiesto que aquellas sufren, en general, peores posiciones en el mercado de trabajo que los varones y que ello, unido a la concurrencia de otros aspectos, puede determinar una menor participación laboral femenina por el menor coste de oportunidad que tiene para ellas abandonar, definitiva o temporalmente, el trabajo remunerado para atender a los cuidados familiares.

El informe pasa revista, por ello, a las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el empleo de las mujeres en España, enfocándose a algunas de las que se pueden considerar centrales como, además de las mencionadas estabilidad e intensidad del empleo, los salarios y el tiempo de trabajo.

Pero el informe busca, sobre todo, analizar **el papel que las políticas públicas, y otros instrumentos como el diálogo y la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, deben desempeñar para apoyar e impulsar el empleo y las trayectorias profesionales de las mujeres, aportando herramientas efectivas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres**.

El **apoyo a las familias** mediante unas políticas públicas adecuadamente diseñadas y dimensionadas ha sido fundamental en aquellos países de nuestro entorno que mejores registros han alcanzado logrando un círculo virtuoso caracterizado por altas tasas de actividad y de empleo de las mujeres con tasas de fecundidad también relativamente elevadas.

Las **políticas que se abordan pasan fundamentalmente por la disponibilidad y asequibilidad de infraestructuras y servicios**

profesionales de cuidados a las personas (educación y atención de la primera infancia, atención a las personas dependientes), el sistema de permisos parentales, o el fomento de la corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares y domésticas, sin olvidar la relevancia que pueden revestir otras políticas conexas. Además, se ha analizado el papel que deben desempeñar las políticas activas de mercado de trabajo, a la hora de facilitar la permanencia o el retorno al empleo remunerado de las mujeres, o los incentivos o desincentivos que pueden desprenderse del sistema tributario.

La propuesta que se presenta se enmarca en una ya amplia trayectoria de trabajos del Consejo Económico y Social sobre la situación y las políticas que afectan a las mujeres en la realidad española, que mantienen una línea de continuidad en este tipo de análisis, bastando citar, como más reciente, el Informe CES 1/2011, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. En relación con ellos, el presente informe, además de un análisis de diagnóstico actualizado sobre la participación laboral de las mujeres, pretende incorporar nuevas perspectivas en las políticas públicas que se consideran más relevantes por su potencial impacto.

El informe recoge conclusiones y formula propuestas en varios ámbitos: políticas de carácter general o transversal, políticas formativas y de empleo, políticas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la corresponsabilidad, y el papel de la autonomía colectiva.

Sin desear alargar en exceso esta presentación, y a modo de cierre de la misma, parece conveniente enumerar algunas de tales propuestas:

POLÍTICAS TRANSVERSALES

Garantizar y mejorar una información suficiente y actualizada sobre determinados aspectos que requieren contar con más y mejores datos, lo que implica asegurar la continuidad de operaciones estadísticas como la Encuesta de empleo del tiempo o la Encuesta sobre transiciones entre la educación, la formación y la inserción laboral (ETEFIL), entre otras.

Dada la relevancia de los **Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades (PEIO) para los objetivos de la igualdad y la no discriminación**, sería conveniente dotar de mayor concreción a las medidas que contienen, programar su implementación, prever su dotación presupuestaria específica, y situar su elaboración en el marco del diálogo con los interlocutores sociales.

Incrementar los esfuerzos para lograr una sociedad más equilibrada e igualitaria en términos de género, reforzando la presencia transversal de la política de igualdad en todos los ámbitos de la acción pública, con medidas eficaces. Es urgente que los poderes públicos apliquen medidas efectivas para la concienciación acerca de la **corresponsabilidad** como uno de los valores-guía hacia el objetivo de la igualdad.

POLÍTICAS FORMATIVAS Y DE EMPLEO

Mejorar la perspectiva de género en las acciones de información y orientación sobre oferta formativa y demanda laboral en los distintos niveles educativos, tanto de cara a reforzar la vía profesional tras los estudios secundarios obligatorios como para incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos científico-técnicos.

Profundizar en el conocimiento de los factores que condicionan la elección de ciertas ramas profesionales y contribuyen a reproducir la segregación por sexo en los itinerarios formativos.

Reforzar la perspectiva de género en las políticas activas de mercado de trabajo logrando una mayor integración entre estas y las políticas de igualdad por razón de sexo.

Analizar, y en su caso revisar, los incentivos al empleo dirigidos a las mujeres para atender de forma más efectiva a las brechas que presentan en el empleo apuntando a sus causas reales, entre ellas las situaciones relacionadas con la maternidad y los cuidados en el hogar.

Potenciar la participación de las mujeres en la formación profesional para el empleo en todas sus modalidades, en el marco de una política de mejora de las oportunidades de formación para el conjunto de los trabajadores, y en especial para los desempleados.

Impulsar las políticas de promoción del emprendimiento y del empleo autónomo de las mujeres mediante un refuerzo de los programas específicos en este ámbito y a través de una adecuada coordinación entre las Administraciones con competencias en esta materia.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Ampliar la cobertura de los servicios formales de educación y atención a la primera infancia para los menores de 3 años debería ser una prioridad de las políticas públicas de conciliación en España, y ello en coordinación con la necesidad de mejora de los permisos parentales.

Mejorar la intensidad de uso y la accesibilidad a los servicios formales de atención en todas las etapas de la primera infancia, así como en etapas posteriores de educación obligatoria, y hacerlo principalmente a través de una mayor cobertura de los servicios extraescolares, es un objetivo que también debería estar presente en las políticas de conciliación.

Reforzar los instrumentos de atención a la dependencia, dispuestos principalmente en el Sistema de promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), entre cuyos objetivos se incluye favorecer la integración laboral de las mujeres, tendría indudables efectos en las posibilidades de conciliación favoreciendo una mayor participación de mujeres

en el mercado de trabajo, generando oportunidades de empleo remunerado en el ámbito de los cuidados personales y contribuyendo a una mayor profesionalización del sector.

Abordar una **evaluación del sistema tributario en su conjunto desde la perspectiva de la igualdad género**, para dotarlo de una mayor coherencia y alinearlo con el resto de las políticas dirigidas a fomentar la participación laboral de las mujeres y la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados.

En consonancia con las recomendaciones de los organismos internacionales y a la luz de las mejores prácticas en este ámbito, debería **evaluarse de manera integrada el conjunto de ayudas económicas a las familias que se orientan al fomento de la participación laboral de las mujeres, para configurar un sistema de incentivos, incluyendo transferencias y beneficios fiscales, dotado de coherencia y más eficiente.**

PAPEL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

Intensificar esfuerzos contra la persistencia de la brecha salarial de género mediante un conjunto coherente de políticas educativas, de empleo y de impulso a la conciliación. La **negociación colectiva** debe tener un papel protagonista en materia salarial, clasificación y promoción profesional, desde donde puede contribuir para subsanar diferencias retributivas, en línea con los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC).

La negociación colectiva debe jugar un papel protagonista también en la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas, aspecto clave para el ejercicio de la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres. Los convenios colectivos deberían seguir avanzando en el establecimiento de medidas de conciliación que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas, también en línea con los criterios recogidos en el III AENC. En paralelo, cabría estudiar la conveniencia de abordar políticas más generales que impulsen la articulación de los diversos tiempos sociales.

Más en **general, los convenios colectivos y otros instrumentos diferentes, como los planes de igualdad**, ostentan un papel cualificado para establecer, de conformidad a los criterios que se recogen en los Acuerdos Interconfederales, medidas concretas destinadas a favorecer la participación laboral de las mujeres. Estos instrumentos de la autonomía colectiva, dada su proximidad a la realidad empresarial, deben constituirse en un mecanismo eficaz en la remoción de algunos de los obstáculos que impiden la efectiva participación de aquellas en el mercado de trabajo.

3. IMPACTO DE GÉNERO EN EL CES

El Consejo Económico y Social (CES) de España, como órgano de la Administración española de asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral, y, asimismo, representante de la sociedad civil, **presenta anualmente un plan de análisis de impacto de género** conforme a la legislación española.

Entre estos impactos, destacan los siguientes:

- **Memoria Anual**. Se elaborará, conforme a la Ley fundacional del CES, una nueva edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación, que contempla de manera transversal la perspectiva de género, además de incorporar un tratamiento específico de materias directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en especialmente sus Capítulos II y III.

- **Dictámenes**. Para 2020 se estima la realización de 12 dictámenes. Aunque es difícil prever su contenido, en todo caso, las materias sociolaborales tendrían un impacto de género estimado en torno al 40%.

- **Informes por propia iniciativa**. Se prevé también en 2020 el inicio de 8 informes de materia sociolaboral, por propia iniciativa, con un impacto similar.

- **Revista CAUCES**. De carácter trimestral, incorpora 8 artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento de género equivalente al menos al 50% del contenido sustantivo. La revista trimestral Cauces incorpora, al menos, un artículo específico con perspectiva de género.

Además de la obligada consideración transversal de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de su función consultiva, como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, está constituida casi desde el inicio de vida del CES, una **Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España**. Esta Comisión ha tenido un papel muy activo en la actividad del CES.