

Tiempo parcial involuntario y desigualdades de género

Las recomendaciones políticas del proyecto VINE

El proyecto

“Social Vulnerability and its Intersections: The role of gender in a comparative perspective” es un proyecto de investigación financiado por el programa Marie Skłodowska-Curie Fellowship, promovido por la Comisión Europea, para dar apoyo a la investigación en la Unión Europea y promover la carrera y la movilidad de los investigadores dentro y más allá de las fronteras de la Unión. Concretamente, el objetivo del proyecto VINE es analizar cómo el contexto institucional y las características individuales como el género pueden influenciar el riesgo de vivir en familias vulnerables, desde una perspectiva de análisis multidimensional y comparada.

Debate Escuela de Verano IGOP

Esto documento recoge las recomendaciones políticas acerca de una mayor equidad de género y contra el fenómeno del trabajo a tiempo parcial involuntario. El documento es el resultado del debate que se ha desarrollado durante el VINE Lab del 19/06/2019, en el marco de la Escola d’Estiu IGOP (<https://escoladeligop.com/escola-estiu-igop-2019/>).

Autora



Lara Maestriperi es doctora en Sociología e Investigación Social. Desde junio 2017, trabaja como investigadora postdoctoral en el IGOP (Instituto de Gobierno y Políticas Públicas) de la Universidad Autónoma de Barcelona. Su principal interés de investigación está conectado con la transformación postindustrial de las sociedades occidentales, en particular: vulnerabilidad social e inseguridad económica, grupos marginales en el mercado de trabajo (jóvenes y mujeres) y profesiones similares.

Lara es la investigadora principal del proyecto MSCA VINE. En la web del proyecto se encuentra toda la información sobre la investigación desarrollada en el marco de VINE (Marie Skłodowska-Curie grant agreement No 747433). (<http://www.laramaest.org/vine/>)

Contacto

lara.maestriperi@uab.cat



Proyecto financiado por la acción Marie Skłodowska-Curie

¿Qué podemos hacer contra el trabajo a tiempo parcial involuntario?

Este documento recoge las recomendaciones políticas acerca de una mayor equidad de género y contra el fenómeno del trabajo a tiempo parcial involuntario.

Reducir las mujeres que trabajan involuntariamente a tiempo parcial nos permitiría obtener numerosas consecuencias positivas:

- Reducir el riesgo de inseguridad económica o de pobreza en los hogares** gracias a modelos familiares que promueven el compromiso laboral a tiempo completo para hombres y mujeres.
- Promover modelos igualitarios entre hombres y mujeres** reduciendo la brecha salarial del presente y la brecha salarial de las pensiones en el futuro que deriva de un compromiso laboral a tiempo parcial de las mujeres.
- Favorecer un empoderamiento de las mujeres** que gracias a su independencia económica pueden estar más protegidas en caso de divorcio o de violencia doméstica (tan solo sea violencia económica).

En particular, nos centramos en el papel que pueden tener los ayuntamientos, tomando como ejemplo más específico la ciudad de Barcelona.

3 objetivos

	1	2	3
Objetivo	<i>Reducir la segregación ocupacional en términos de género.</i>	<i>Ofrecer modelos virtuosos de calidad laboral.</i>	<i>Instituir una alternativa al trabajo mal pagado.</i>
Propuesta	<i>Campaña de comunicación ¿Cuánto vale mi trabajo?</i>	<i>Cláusulas en los pliegos de condiciones</i>	<i>Formación remunerada Renta básica universal</i>
Buenas prácticas	<i>Spot Imagina tu meta Spot Gender Stereotypes</i>	<i>Escuela para hijos/as trabajadores/as Sagrada Família</i>	<i>Proyecto B-Mincome</i>

Primer objetivo: *reducir la segregación ocupacional en términos de género.*

Para conseguir una mayor igualdad es importante cambiar modelos culturales que todavía atrapan a las mujeres en trabajos de mala calidad en los servicios con un bajo nivel de calificación. Estos trabajos son especialmente expuestos a realizarse a tiempo parcial con pocas horas semanales y una paga horaria baja, poniendo en duda la capacidad del trabajo como una protección contra la pobreza.

Una buena campaña de comunicación podría cuestionar la asociación entre mujeres y algunos de estos trabajos, como las *kellys* o las cuidadoras familiares. Sobre todo en estos grupos, las mujeres son casi siempre mujeres migrantes, que viven solas y lejos de su red familiar primaria. Las intersecciones de factores de vulnerabilidad múltiples aumentan las posibilidades de chantajear a estas mujeres.

Posible idea para una campaña de comunicación: ¿cuánto vale mi trabajo?



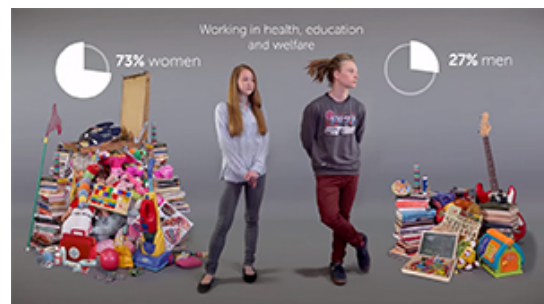
Imágenes de cuidadores y de limpiadores masculinos, con el título: ¿cuánto vale mi trabajo?

La respuesta muestra el salario medio cuando la trabajadora es mujer y migrante y cuestiona la legitimidad de un salario mucho más bajo que el salario mínimo y que es insuficiente para obtener una independencia económica.

Un par de ejemplos interesantes pueden verse en las campaña “Imagina tu meta” sobre equidad de género y “Gender stereotypes and education”.



<http://bit.ly/VINEimaginatumeta>



<http://bit.ly/VINEgenderStereotypes>

Segundo objetivo: ofrecer modelos virtuosos de calidad laboral.

Los ayuntamientos y todas las empresas de carácter público deberían ofrecer trabajo de buena calidad e incentivar a las empresas privadas que acceden a contratos públicos a respetar algunas reglas de base en este sentido.

A título de ejemplo, los contratos a tiempo parcial que se ofrecen en el sector público podrían permitir siempre la posibilidad para los empleados a tiempo parcial de pasar a tiempo completo, si deseado. Y, al revés, ofrecer pasar de tiempo completo a tiempo parcial temporalmente o definitivamente según las necesidades de vida y de cuidado de los trabajadores sin distinción entre hombres y mujeres.

Reducir el tiempo laboral debe ser el resultado de una elección, y no de una imposición del empleador. Tampoco el trabajo a tiempo parcial debe ser causado por una falta de servicios de cuidado. Por eso, las empresas deberían ofrecer también a trabajadoras y trabajadores la posibilidad de ir al trabajo con sus hijos, gracias a la existencia de un servicio de acompañantes. Eso podría ser un requisito de competencia para acceder a contratos públicos.

Uno de los retos más grande es romper la asunción de que sean las mujeres las que deben reducir su compromiso laboral cuando hay necesidad de cuidado.



Buenas prácticas:

La escuela para los hijos de los trabajadores en la Sagrada Familia, diseñada por Antoni Gaudí. Trabajadores que eran en su mayoría hombres.

Tercero objetivo: *instituir una alternativa al trabajo mal pagado.*

El tiempo parcial es una de las estrategias que las empresas usan para flexibilizar su fuerza de trabajo. Para evitar abusos, hay que ofrecer alternativas a los trabajadores para que estén empoderados frente al capital. El bienestar individual no puede ser cuestionado por parte de trabajos, cuyo salario no sean suficiente para salir de una condición de pobreza.

Hemos escogidos dos estrategias:

1. Ofrecer formación cuya participación sea remunerada con el sueldo mínimo (1.050 eur/mes)

Aumentar la formación de los trabajadores y remunerarlos con un salario digno evita que ellos sean obligados a aceptar trabajos, cuyas horas reducidas no permiten llegar a ganar el sueldo mínimo. Desde una óptica de inversión social, una mayor formación mejora las posibilidades de acceder a trabajos de mayor calidad. La elección de qué tipo de formación remunerar debe avanzar en la dirección de incentivar sectores alto nivel de calificación y de desarrollo potencial, evitando que el sistema productivo local se quede especializado en sectores que ofrecen una mayoría trabajos de baja calificación, horarios reducidos y baja calidad, como por ejemplo la hostelería.

2. Ofrecer una renta básica universal individual igual que el sueldo mínimo

La presencia de una política fuerte de renta básica de ciudadanía empodera a los trabajadores/as y aumenta el poder contractual frente a ofertas de trabajo cuyas condiciones laborales no sean dignas. Para obtener este objetivo, la renta básica no debe condicionarse a la aceptación de un trabajo cualquiera, sino al empoderamiento individual de la persona en términos de formación y de acceso a un trabajo en línea con sus competencias.

Estas dos políticas están bajo experimentación en Barcelona en el proyecto B-Mincome (2017-2020).



Web de B-Mincome.

<http://ajuntament.barcelona.cat/bmincome/ca>

Quisiéramos agradecer la participación al alumnado de master y doctorado UAB, a los/las trabajadores/as del ayuntamiento de Barcelona, a los/las políticos/as del barrio de Sarriá y a los/las investigadores/as del IGOP que han contribuido al desarrollo de estas recomendaciones.