

NEGOCIACION COLECTIVA

ALEMANIA

ACUERDO ENTRE LA PATRONAL Y EL GOBIERNO

El Gobierno Federal ha publicado recientemente el Segundo Informe sobre el cumplimiento del acuerdo con las principales organizaciones empresariales alemanas para garantizar la igualdad de la mujer y el hombre en el mercado laboral¹³. El Primer Informe se había firmado el 2 de julio de 2001. A su vez, el Instituto de estudios laborales y profesionales (IAB) ha presentado dos informes que recogen los principales resultados de un estudio detallado sobre la representación de la mujer en puestos directivos¹⁴ y las circunstancias vitales de la mujer directiva¹⁵. Por último, dos trabajos del Instituto alemán de investigación económica DIW, presentan un análisis comparativo de la representación de la mujer en puestos directivos, haciendo especial hincapié en la situación alemana¹⁶ y en su escasa representación y menor remuneración¹⁷.

Dado que en un anterior informe esta Consejería ya describió el acceso de las mujeres a los cargos directivos, en esta ocasión nos centraremos en el Informe del Gobierno sobre el grado de cumplimiento del acuerdo por parte de la patronal.

El Segundo Informe sobre el cumplimiento del acuerdo entre el Gobierno Federal y las principales organizaciones empresariales alemanas

Este acuerdo documenta el compromiso de la empresa privada para elevar la tasa de empleo femenino e incrementar la representación de la mujer en puestos directivos, además de implementar una serie de medidas encaminadas a mejorar la conciliación entre familia y trabajo, como son la flexibilización de los horarios laborales o la puesta en marcha de planes empresariales de conciliación.

Para supervisar el cumplimiento de lo acordado, las dos partes crearon un grupo paritario que tiene la misión de presentar cada dos años un balance acerca de la implementación de los puntos acordados. A su vez, el Gobierno renunció a proponer una ley que regule la igualdad de género en la empresa privada, siempre y cuando sea constatable el éxito del acuerdo.

¹³) Die Bundesregierung, 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, febrero 2006

¹⁴) IAB Kurzbericht, Frauen in Führungspositionen. An der Spitze ist die Luft dünn, n° 2, 24-2-2006

¹⁵) IAB Kurzbericht, Frauen in Führungspositionen, Karriere mit Hindernissen, n° 9, 6-6-2006

¹⁶) DIW Berlin, Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany, Berlín, marzo 2006

¹⁷) DIW Berlin, Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten, n° 25, Berlín, junio 2006

Los autores del Segundo Informe concluyen que desde el primero, del año 2001, se han logrado significativos avances en la consecución de mayores cuotas de igualdad de género.

El porcentaje de mujeres con funciones directivas pasó del 21% en 2001 al 23% en 2004. En los consejos de administración de 68 de las 100 empresas más grandes hay al menos una mujer; las mujeres ocupan el 7,5% del total de puestos en los consejos administrativos, más del 80% de las mujeres que ostentan uno de estos puestos directivos accedieron a él a propuesta de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La industria química es ejemplar en este sentido: el porcentaje de mujeres en cargos directivos, incluidas las que reciben salarios extratarifarios, ascendió al 16,4% en 2001 y al 20,4% en 2004. En las entidades bancarias privadas, en 2004 uno de cada cuatro puestos directivos estaba ocupado por mujer, mientras que a comienzos de los años noventa sólo había 12 mujeres en estos puestos. En el año 2000 había un total de 10.610 directivas en la banca, cifra que en 2004 había ascendido a 12.000.

En los oficios, aproximadamente el 25% de las empresas están siendo dirigidas por una mujer que no pertenece a la familia de los propietarios.

El Informe hace especial hincapié en la representación de la mujer en los diferentes estamentos de formación, ya que es ahí donde se sientan las bases para una futura carrera profesional. Los autores constatan que el porcentaje de mujeres entre los alumnos que en el curso escolar 2004/2005 obtuvieron un título que permitía acceder a la universidad, era del 56%, mientras que sólo un 36% de los alumnos que abandonan la escuela sin haber obtenido título alguno son mujeres. En 2004, un 42% de los nuevos contratos de formación profesional fueron firmados por mujeres. El porcentaje de mujeres en la formación profesional dentro del sector sanitario fue del 82% y en la administración pública del 60%.

En las universidades llama la atención que el 49% de los estudiantes que inician sus estudios son mujeres, porcentaje idéntico al de estudiantes que finalizan su carrera. En los últimos 20 años las estudiantes han obtenido mejores notas que sus compañeros de estudios. El 38% de los títulos de doctorado se otorgan a mujeres, pero solo el 14% de los catedráticos son mujeres, hace diez años sólo el 7% de los puestos universitarios estaban ocupados por mujeres.

El 54% de las mujeres jóvenes que acceden a la formación profesional optan por una de diez profesiones del total de 350 integradas en el sistema de formación dual, todas ellas pertenecientes a los sectores de servicios y peluquería. La representación de mujeres en las nuevas profesiones ligadas sobre todo a las nuevas tecnologías es desigual. En 2003 oscilaba entre el 1,8% (expertas en electrotecnia e informática) y el 54,1% (diseñadoras para medios

digitales e impresos). En los oficios clásicos la mujer presenta una cota alta de éxito: el 85% de las mujeres que cursan formación en este sector supera con éxito el examen final, un 7% más que sus compañeros varones.

El acceso al mercado laboral de la mujer joven que termina la formación profesional es considerablemente más difícil que el de los hombres jóvenes, ya que con menor frecuencia se les ofrece un puesto de trabajo. No obstante, gracias a sus mejores calificaciones finales y a su mayor empeño en la búsqueda de un puesto de aprendizaje, el número de mujeres que no encuentra empleo al año de finalizar su formación es inferior al de hombres.

El 40% de las mujeres participa en la formación continua (hombres: 42%), y es idéntico el porcentaje de mujeres y hombres que participan en una formación con la finalidad de obtener una titulación profesional (49%).

Los autores del informe subrayan que, en marzo de 2004, el porcentaje de mujeres sobre el total de personas ocupadas era de 44,8%; sin embargo, la tasa de empleo femenino era del 59% y por lo tanto mucho más baja que la tasa de empleo masculino (70,8%). Destaca la representación femenina en la industria química, que ha elevado la tasa de contratación de mujeres especialistas desde el 25,8% en 2001 al 32,1% en 2004.

El número de horas trabajadas por mujeres descendió durante los últimos años, aunque en menor medida que el de los hombres. El empleo femenino se caracteriza por su elevada tasa de temporalidad (2004: 23%); de hecho, el 85% de los trabajadores a jornada parcial son mujeres. Por otra parte, la tasa de desempleo femenino es inferior a la de los hombres (10,1% y 11,0%, respectivamente). Según el lugar de residencia, la tasa de desempleo es similar entre mujeres y hombres en los *länder* orientales (mujeres: 18,4%, hombres: 18,5%), mientras que en los occidentales el desempleo es mucho menor (mujeres: 7,8%, hombres: 9%). En todos los niveles salariales se mantiene Occidente una diferencia del 20% entre los salarios de hombres y mujeres, diferencia que es mucho menor entre hombres y mujeres jóvenes de la parte oriental.

Actividades conjuntas del gobierno federal y la patronal

El informe recoge una serie de medidas conjuntas e individuales por parte del Gobierno Federal, Ministerios, la patronal y otros actores en este campo. Destacan el premio anual que se concede a las empresas por su aportación a la conciliación entre familia y trabajo, el portal online "PYME y familia" (<http://www.mittelstand-und-familie.de/>), el programa de auditoría "Empleo y familia" (http://www.beruf-und-familie.de), que comprende un proceso de auditoría externa de las empresas y la certificación de las mismas, la elaboración de manuales para

incluir en la negociación colectiva aspectos relacionados con la conciliación y la celebración del “Girl’s Day”, que pretende acercar a las mujeres jóvenes a las profesiones técnicas.

El informe concluye que el acuerdo alcanzado en 2001 ha resultado ser un instrumento eficaz para impulsar la conciliación entre familia y trabajo. El Gobierno Federal y las principales organizaciones empresariales ven confirmada la decisión de haber optado por este tipo de acuerdo y no por una norma legal. Destaca la importancia de las “alianzas a favor de la familia”, de ámbito local, en las que también participa la empresa privada. El Gobierno y la patronal han anunciado para el año en curso la celebración conjunta de un congreso sobre conciliación.