

Vivir en Europa siendo mujer no está mal. Pero esto no es suficiente, afirmó Helena Dalli, Comisaria de Igualdad de la UE, en su mensaje de vídeo a los participantes del seminario de inicio de EZA de este año, titulado «Mecanismos de desigualdad y exclusión en el mercado laboral europeo: ¿Cuáles son las causas y cómo podemos combatirlas?» y en el que se abordaban los aspectos entre hombres y mujeres, los migrantes, el colectivo LGBTQ+ y las personas con discapacidades (relacionadas con el trabajo).

El seminario, organizado conjuntamente con EUROMF y la Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades (IPEO), con el apoyo de Bewegung.Academie, Europees Forum y ACV BIE Internationaal, se celebró los días 19 y 20 de noviembre de 2020 y contó con el apoyo de la Unión Europea.

Unos 100 representantes de organizaciones de trabajadores y del mundo académico debatieron posibles soluciones. La particularidad de este año fue que debido a la pandemia de covid 19, el seminario de inicio se celebró en línea por primera vez.

La exclusión debe convertirse en inclusión, exigió el Presidente de EZA Luc Van den Brande en su discurso de bienvenida. Desde su fundación en 1985, EZA se ha comprometido a promover la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral. La situación de los trabajadores jóvenes y mayores, de los migrantes, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la relación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, estos y muchos otros aspectos del tema del seminario fueron tratados regularmente por los centros miembros de EZA en sus seminarios. Se han realizado muchos progresos en toda Europa, pero en la actual crisis de covid 19, se corre el riesgo de perder muchos logros. En todos los esfuerzos, debe tenerse en cuenta que el objetivo es siempre asegurar la cohesión social, a nivel nacional y en toda la UE. Todo el mundo en la UE debería poder sentirse libre y seguro. Nadie debe ser excluido de la familia humana.

Igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral

Lesia Radelicki, miembro del gabinete de Helena Dalli, subrayó la importancia de la Estrategia de Igualdad 2020-2024 para la Comisión Europea. También se han buscado respuestas sensibles a la diferencia entre géneros ante la crisis de covid 19. Para lograr una remuneración justa y el reconocimiento de la mujer, se necesitan medidas no solo legislativas sino también de otra índole. Se ha creado un grupo de trabajo para la orientación de toda la Comisión Europea en materia de género, en el que participan, entre otros, los funcionarios encargados de la igualdad de las Direcciones Generales. Se pide a los distintos Comisarios que colaboren estrechamente en esta cuestión. El objetivo es asegurar que todos en la sociedad disfruten de los mismos derechos. Nadie debe ser discriminado. La Unión Europea debe actuar de manera coherente tanto interna como externamente. La importancia de esta cuestión también se reflejó en el marco financiero plurianual. La sociedad civil desempeña un papel muy importante en todas las cuestiones relativas a la igualdad en Europa.

El diálogo social en Europa

Jörg Tagger, jefe de la unidad «Diálogo Social» de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Integración de la Comisión Europea, explicó los ajustes de las políticas del mercado laboral de la UE tras la crisis de covid 19. Los eventos excepcionales requieren medidas excepcionales, dijo Tagger. Esto se refleja en el marco financiero plurianual (que, entre otras cosas, prevé más fondos para la

cooperación para el desarrollo) y en el plan de reconstrucción de Europa. Todos los interlocutores sociales tienen que unirse para superar conjuntamente los efectos de la crisis.

La iniciativa principal de la Comisión Europea que destacó fue aquella que trata sobre el salario mínimo europeo y que tiene por objeto sobre todo hacer frente a los desequilibrios actuales. El Pilar Europeo de los Derechos Sociales también recibiría un nuevo impulso con la cumbre de Oporto prevista para mayo de 2021, que se centraría en su aplicación práctica.

La igualdad de género

Jeroen Lievens presentó un estudio de caso sobre la reducción de las horas de trabajo, un proyecto de la red de mujeres de beweging.net, Femma. Los 58 empleados pudieron reducir sus horas de trabajo a 30 horas semanales durante un año con una compensación salarial completa, a fin de equilibrar mejor el trabajo remunerado y el no remunerado, y mostrar más aprecio por el trabajo familiar. El resultado fue una mejor calidad de vida y una mayor satisfacción, tanto en el ámbito privado como en el profesional.

Marieke van den Brink, profesora de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad Radboud de Nimega, habló sobre los procesos organizativos para lograr una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Según van den Brink, la desigualdad entre los géneros en el lugar de trabajo varía mucho de un sector a otro. Todavía hay muy pocas mujeres en puestos de dirección y, al mismo tiempo, más mujeres que hombres en empleos precarios. Asimismo, hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial y también más mujeres que se toman la baja material por el nacimiento de un hijo. Van den Brink presentó varias teorías para lograr una mayor igualdad en el lugar de trabajo y destacó la importancia de las estructuras organizativas y el liderazgo inclusivo. Hay que permitir que exista diversidad para ver los beneficios.

La eurodiputada Cindy Franssen subrayó que el verdadero cambio solo puede producirse cuando se superen las formas de pensamiento tradicionales. Los derechos fundamentales no son negociables, todo el mundo debe poder disfrutarlos y hay que romper aún más el «techo de cristal». Franssen recibió con agrado la actual iniciativa de la Comisión Europea sobre Igualdad, pero siguen existiendo demasiadas desigualdades. Se necesitan empleos sostenibles, orientados al futuro y accesibles para todos, así como la participación de las organizaciones de trabajadores.

LGBTQ+

Ellen Delvaux presentó el IDEWE, un servicio externo de prevención y protección en el trabajo, y dio una visión general del marco jurídico en la UE. Destacó que el grupo LGBTQ+ era un grupo de riesgo para el estrés psicológico en el trabajo y subrayó la discriminación que sufre a la hora de introducirse en el mercado laboral y en cuanto a las oportunidades profesionales y los salarios.

Ellis Aukema, de la organización flamenca que agrupa a las organizaciones LGBTQ+, señaló que la educación y la concienciación sobre este problema son la clave para una mayor aceptación en la sociedad, y presentó el proyecto PREVENT.

Ambos oradores coincidieron en que tanto los trabajadores LGBTQ+ como sus compañeros se sentían incómodos en el trabajo. Mediante un «liderazgo inclusivo» se

podría crear un ambiente de trabajo favorable. El replanteamiento debería comenzar necesariamente en la sociedad en su conjunto.

Migrantes

Patrizia Zanoni, profesora de Estudios Organizativos en la Universidad de Utrecht, ofreció una visión general de la migración en la UE. Entre los trabajadores migrantes hay muchos empleos precarios, mucho trabajo a tiempo parcial y muchos de estos trabajadores no tienen ningún tipo de representación. Los migrantes de fuera de la UE corren especialmente un alto riesgo de pobreza. Existe una presión permanente sobre los migrantes laborales, ya que como grupo muy heterogéneo son muy vulnerables. La movilización de los inmigrantes es un tema importante para las organizaciones de trabajadores. Si las organizaciones de trabajadores quieren seguir teniendo importancia política, tienen que ser más diversas en general y necesitan representar de forma equilibrada a los trabajadores.

Dirk Van Laethem presentó el proyecto «In de zorg - uit de zorgen», en el que se capacitaba específicamente a los refugiados para que se convirtieran en cuidadores a nivel transfronterizo. Este proyecto fue realizado por la asociación Familiehulp de Flandes (Bélgica), en cooperación con socios de Alemania, los Países Bajos y Bélgica.

Personas con discapacidades (relacionadas con el trabajo)

Eline Jammaers, profesora de la Universidad Católica de Lovaina, recordó a los participantes que una de cada seis personas en todo el mundo tiene una discapacidad. Las personas con discapacidad están expuestas a muchos estereotipos y a la discriminación. El mundo del trabajo no suele estar adaptado a las discapacidades, por lo que muy pocas personas con discapacidades encuentran ni siquiera un trabajo. Las tasas de empleo de los trabajadores con discapacidades pueden ser útiles, como sucede en algunos países de Europa central. También es importante proporcionar financiación para el diseño de lugares de trabajo adecuados para las personas con discapacidad. Es esencial mejorar la comprensión mutua y las habilidades para tratar con los demás. En este sentido, también el «inclusive leadership («liderazgo inclusivo») sería una ventaja.

Palabras finales

Heidi Rabensteiner, de la Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades, exigió que el tiempo dedicado a la atención infantil y a los cuidados se acreditara en las pensiones y que se mejoraran las oportunidades de carrera de las mujeres en los puestos de dirección. Es absolutamente necesario que las mujeres y los hombres tengan un horario de trabajo flexible para compartir mejor las responsabilidades familiares, así como la igualdad de oportunidades profesionales y de remuneración. El trabajo no remunerado también debe repartirse más equitativamente entre los sexos.

Sigrid Schraml, secretaria general de EZA, hizo un llamamiento a las organizaciones de trabajadores para que continúen apoyando a los grupos desfavorecidos en el mercado laboral y se centren en los grupos anteriormente desatendidos como LGBTQ+. Es necesario tratarse con respeto y tolerancia mutuos, hay que preservar a toda costa la dignidad de cada ser humano.