

**mira a las personas vulnerables
en situación de pobreza
y exclusión social**

Guía de estilo: Empleo e Inclusión Social

1ª edición

**Una guía de estilo para ayudar
a los profesionales de la comunicación
a ofrecer una información de calidad
sobre las personas vulnerables
y en situación de pobreza**



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK

Índice

1. Presentación.....	3
2. El trabajo, ¿un derecho?.....	3
3. ¿Qué es un empleo?.....	5
4. Empleo y desempleo: los escollos del sistema productivo.....	9
5. ¿Es el reparto del trabajo la solución?.....	20
6. ¿Cómo nos afecta el desempleo?.....	23
7. Sistema de protección social único al empleo y políticas de empleo. ¿Qué son las políticas de empleo?.....	26
8. Cómo comunicar sin prejuicios.....	28
9. Datos y estadísticas, cómo leerlas y entenderlas...	37
10. ¿Con quién contactar para pedir orientación e información?	43

Ana Requena: *Periodista eldiario.es*

Beatriz Iraeta: *EAPN-ES*

David Marañón:

Fundación Secretariado Gitano

Elvira González: *Economista Centro
de Estudios Económicos Tomillo*

Gabriela Jorquera: *EAPN-Madrid*

Maria José Curto: *ACCEM*

Mercedes Liébana: *Agrupación de Desarrollo
Los Molinos*

Marcelo Segales Kirzner: *Economista Centro de
Estudios Económicos Tomillo*

Diseño y maquetación: www.avviopublicidad.com

1. Presentación

El desempleo es, en la actualidad, uno de los mayores problemas a los que se enfrenta España en estos momentos. La promoción de un empleo digno y de un mercado laboral que integre a todas las personas, en especial a las más vulnerables, es clave para desarrollar la plena y efectiva realización de los Derechos Humanos y, por ende, para cumplir con las obligaciones que en materia de Derechos Humanos ha asumido el Estado Español.

Esta Guía de estilo para periodistas sobre empleo sigue la línea de los trabajos previos de EAPN España y EAPN Madrid de dotar a los periodistas de herramientas útiles para el desempeño de su labor profesional.

Un apoyo en su labor de contar la realidad A lo largo del presente texto se irán abordando diferentes conceptos como el de trabajo decente, salarios dignos o trabajadores pobres, entre otros. De igual manera se han querido explicar las cifras más relevantes en la medición del empleo, y hacerlas más accesibles a todos los profesionales.

Los compromisos adquiridos al firmar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), nos hacen reflexionar sobre las consecuencias que han tenido las consecutivas reformas laborales en el derecho al trabajo, y sobre si el mercado laboral está en situación de ofrecer un trabajo digno a la ciudadanía.

2. El trabajo, ¿un derecho?

El empleo en nuestra sociedad es el principal factor de integración social. Es una garantía, o debería serlo, para el acceso a los

recursos que permitan satisfacer las necesidades personales y/o familiares, asegurar un nivel de vida digno a todas las personas,

y dar acceso a la protección social. Asimismo, es fuente de pertenencia, de identidad, de poder y de formación continua. La participación en el mercado de trabajo es uno de los ejes imprescindibles para la inclusión social.

El derecho al trabajo está reconocido y consagrado en distintos instrumentos internacionales. Por ejemplo, el PIDESC, parte de la Carta Fundamental de los Derechos Humanos, en su artículo 6 reconoce “el derecho a trabajar, comprendido como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido. Este derecho debe estar garantizado por el Estado tomando las medidas pertinentes”.

Como parte firmante del PIDESC, el Estado español se compromete a adoptar medidas, hasta el *máximo de los recursos disponibles*, para lograr progresivamente la plena efectividad del derecho al empleo. Estas medidas podrán ser tomadas de manera individual o con otros actores internacionales. Asimismo, deberán tener especialmente un carácter económico y técnico, inclusive la adopción de medidas legales.

¿Basta solo con reconocerlo...?

El derecho al trabajo no sólo reconoce el acceso a un empleo, sino también la promoción de las condiciones necesarias para ello; orientación y formación técnica y profesional; desarrollo de programas, normativas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante, y una ocupación plena y productiva de la sociedad. Todo esto en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

El derecho al trabajo está reconocido también en el ordenamiento jurídico español. En el artículo 35 de la Constitución lo configura como un derecho y un deber de la ciudadanía. En el artículo 40 de la Constitución, se señala que “de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”

A parte del derecho al trabajo, cabe plantearse qué es un trabajo digno. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es el que obedece, entre otras cosas, a las siguientes:

- Satisface las aspiraciones de la gente durante su vida laboral
- Da oportunidades para que el trabajo sea productivo y produzca un ingreso digno
- Implice seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias

- Permita un desarrollo personal y laboral
- Dé libertad para expresar opiniones
- Dé igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres.

Para garantizar el derecho al trabajo es necesario el buen funcionamiento factores relacionados con el mercado, el estado, y la sociedad en su conjunto.

3. ¿Qué es un empleo?

El **Empleo** es el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, que puede ser individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario^[1]. Hace referencia a la **población ocupada**, es decir, a la población activa que trabaja para obtener un beneficio económico.

El **trabajo** es un concepto más amplio que el empleo, pues incluye todas las actividades humanas que generan riqueza material e inmaterial. Al hablar de trabajo, nos referimos a trabajos de cuidados, voluntariado y todas aquellas actividades que signifiquen un beneficio para la sociedad y el individuo^[2].

^[1] Jahoda, Marie (1982) Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-Psicológico: 26. Madrid: Ediciones Morata, 1986

^[2] A pesar de la diferencia expuesta, utilizaremos los términos de trabajo y empleo como sinónimos dada la generalización de ambos en su uso coloquial.

Lo que define al empleo es el salario, pero ¿Todo salario es digno?

El salario mínimo es una medida para evitar prácticas abusivas. Se establece por ley una cantidad monetaria mínima bajo la cual, se entiende que es ilegal remunerar el trabajo. Se acuerda en base a negociaciones entre gobierno, sindicatos y empresas. Responde a intereses económicos diversos que incluyen, aunque no únicamente, las necesidades de las personas.

A diferencia del salario mínimo, el salario digno se establece a partir de esas necesidades. Es un límite que garantiza que las personas puedan vivir con dignidad.

Salario mínimo y salario digno pueden y deberían coincidir, pero no suele suceder. El salario mínimo suele ser menor que el salario digno, en ocasiones, siendo significativa la diferencia. Si dicha disparidad es relevante, entendemos que se puede estar vulnerando el derecho de las personas a vivir con dignidad. Cuanto mayor sea la desigualdad, mayor será la vulneración de ese derecho.

Un **salario digno debería asegurar** la vivienda, gastos imprevistos, vestimenta y nutrición adecuada. **En algunos países, como el Reino Unido y Suiza, el salario digno o 'living wage' significa que una persona que trabaja cuarenta horas a la semana debe ser capaz de sufragar** sus necesidades básicas y dotarse con la capacidad de afrontar emergencias, sin hacer uso de Servicios Sociales u otras ayudas públicas^[3].

Pregunta clave: ¿Sabemos cuál debería ser el salario digno en España?

¿Todo trabajo es digno? Trabajo precario

La precariedad laboral es el estado en que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo^[4].

Algunos factores que generan precariedad laboral:

- Bajos salarios, especialmente grave cuando los **ingresos percibidos** por el

^[3] <http://www.businessdictionary.com/definition/living-wage.html#ixzz2uQ2sA0VU>

^[4] Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad Clara Mareticorena. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

trabajo no cubren las necesidades básicas de la persona.

- La **temporalidad** de los contratos.
 - La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que más contribuyen a la precariedad laboral. Genera un mercado altamente segmentado. La segmentación se refiere a la diferencia en el mercado laboral entre las condiciones de los trabajadores/as con contratos temporales con poca protección y bajo coste de despido; y los/as que tienen contratos indefinidos y cuentan con mayor protección y mayores costes de despido.
 - ¿Cómo resolver la segmentación del mercado laboral? Las diferentes reformas laborales lo han intentado oscilando entre fomentar los contratos temporales en épocas de alto desempleo, y limitarlos en épocas de bajo desempleo.
 - Ninguna de estas reformas ha sido definitiva en reducir la temporalidad, que en el actual modelo económico y social, genera inseguridad en los ingresos económicos de las personas, reduce sus trayectorias

laborales a constantes salidas y entradas, donde reciben menos formación y oportunidades que los trabajadores fijos de las empresas, de forma que no supone un puente hacia un empleo indefinido.

- El trabajo temporal afecta a la protección por desempleo por la dificultad de alcanzar la acumulación del mínimo de días exigidos para recibir la prestación. Para evitar este efecto, se necesitaría como condición previa un mercado laboral muy dinámico, que permita a las personas encadenar contratos sin largos periodos de carencia. Esta es una condición difícil en el mercado laboral español. Por otra parte, las empresas ofrecen menos oportunidades de formación y promoción a los trabajadores/as temporales.
- La irregularidad que sufren aquellas personas trabajadoras que no son dadas de alta en la Seguridad Social, carentes así de las prestaciones y beneficios que derivan de un empleo regular.
- La precarización de los contratos y la desaparición de convenios laborales,

debilitan la negociación de las condiciones laborales.

El avance de los postulados neoliberales ha acrecentado la precariedad del trabajo y ha aumentado la incertidumbre sobre el futuro, poniendo en cuestión el derecho al trabajo.

Servicio Doméstico ¿trabajo precario?

El servicio doméstico siempre ha sido sinónimo de trabajo precario dada la informalidad que lo caracteriza. Es un sector fuertemente feminizado y con mucha mano de obra inmigrante.

En 2011, el Gobierno de Zapatero aprobó la integración del empleo doméstico en el Régimen General de la Seguridad Social. Con ello, se exigía que hubiese contrato por escrito donde el empleador cotizase desde primera hora, se eliminase el pago en especie, y se permitiera que las personas trabajadoras pudieran coger bajas por incapacidad temporal. La reforma no incluyó el derecho al desempleo, dejando a este sector como el único colectivo asalariado sin paro.

En 2012, el Ejecutivo de Rajoy introdujo cambios sustanciales. Por una parte, volvió

a permitir que los trámites contractuales recayeran en la persona empleada, en el caso de cotizar menos de 60 horas semanales. Por otra parte, eliminó algunos tramos de cotización más bajos, lo que se tradujo en la obligación a cotizar por bases más elevadas y, por tanto, pagar más.

Las asociaciones de este sector reclaman cambios para que su integración en el Régimen General sea completa. Así, conseguirían tener derecho a desempleo y a inspecciones de trabajo que vigilen el cumplimiento de sus derechos.

Claves:

- **Las cifras mensuales de afiliación a la Seguridad Social permiten conocer el número de personas empleadas de hogar afiliadas como tal y su evolución.**
- **La Encuesta de Población Activa ofrece la cifra de personas que declaran trabajar como empleadas domésticas. En este caso, al ser una estadística y no un registro oficial, la EPA recoge no sólo a las trabajadoras dadas de alta legal-**

mente, sino también las que trabajan en economía sumergida.

- ¿Por qué el sistema permite que un sector productivo que cotiza a la Seguridad Social siga sin derecho al desempleo?

¿Qué es un/a trabajador/a pobre?

El trabajo es un factor clave para la inclusión social; es la forma más eficaz de proporcionar independencia, seguridad económica y sentido de pertenencia. Pero cuando el empleo se precariza, con salarios bajos, inestabilidad y pésimas condiciones laborales, pierde su capacidad de inclusión.

A medida que crece la producción *just in time*, la producción por encargo, sin costes fijos como por ejemplo almacenes de existencias, crece el contingente de *just in time workers*, trabajadoras/es contratados por períodos de tiempo limitados, el mínimo necesario para responder a las exigencias producción al menor coste: unos meses, semanas, días, horas incluso.

Esto está originando la aparición de los llamados *working poors*, pobres con trabajo: personas ocupadas, sí, pero en unas condiciones que no les permite superar el umbral de la exclusión. Y su número ya no es marginal, sino que alcanza los 2,3 millones de personas^[5].

4. Empleo y desempleo: los escollos del sistema productivo

Una economía que genera millones de personas desempleadas y se prolonga en el tiempo, no es una situación natural que “nos ha tocado” y sobre la cual no es posible actuar. Muy por el contrario, el desem-

pleo masivo como fenómeno social es relativamente nuevo y puede asociarse a la transformación de los modelos productivos que está teniendo lugar desde hace nada menos que cuatro décadas.

^[5] Según los datos definitivos de la Encuesta de Condiciones de Vida referidos a 2012.

Durante buena parte del siglo XX, y especialmente tras la Segunda Guerra Mundial, los países occidentales profundizaron (hasta el agotamiento) en un modelo productivo que diversos expertos han denominado "fordista". El fordismo significó un modo de producción en línea para un consumo de masas, en un clima de elevadas y estables tasas de crecimiento económico. Actualmente, este modelo ha evolucionado fruto de las nuevas tecnologías de información; del énfasis en los tipos de consumidor, en contraste con el previo énfasis en las clases sociales; del surgimiento de los servicios y trabajadores de "cuello blanco"; y de la feminización de la fuerza de trabajo. Así, pasamos de la producción en masa del fordismo, a la especialización flexible del "posfordismo". En este marco, inserto en el esquema de la globalización, aumentan el intercambio y la competencia con los mercados extranjeros.

Del pleno empleo al desempleo masivo

Dentro del modelo fordista, arriba esbozado, el desempleo era un fenómeno marginal. Se vivía lo que ahora parece una utopía: el pleno empleo. Bien es cierto que el modelo no integró a las mujeres, pues se imponía un

sistema patriarcal donde el hombre, "cabeza de familia", era el encargado de realizar los trabajos fuera del ámbito del hogar, relegando a la mujer a trabajos domésticos. La producción se organizó en grandes espacios como fábricas, empresas financieras, de seguros, etc. De manera paralela, se contaba con un Estado fuertemente intervencionista que vigilaba y regulaba la economía, ofreciendo sólidos sistemas de protección social que coloquialmente llamamos "Estado del bienestar".

Sin embargo, esas reglas económicas que dieron lugar a un mercado laboral predecible y con escaso desempleo han ido cambiando desde finales de los años 60. Sin entrar a analizar las causas subyacentes de este fenómeno, lo cierto es que surge un nuevo modelo productivo, monetario y financiero, el Posfordismo. Este sistema, como ya anotábamos, se caracteriza por una intensa revolución tecnológica, por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y por la llamada "producción flexible". La desregulación de los mercados, un menor peso de la intervención estatal, la flexibilización de la economía (incluido el factor trabajo) y la relevancia cada vez más significativa del mundo financiero caracterizan

la actual regulación económica global, lo que muchos expertos han dado en llamar “globalización”. Todo ello ha dado pie a **otra configuración de los mercados laborales, uno de cuyos resultados ha sido un aumento de su inestabilidad**, incrementando las relaciones laborales atípicas (las que no implican un trabajo a tiempo completo para toda la vida) y fenómenos sin precedentes de desempleo.

Así, esta trayectoria ha adoptado diversas formas según los países y, particularmente en España, ha implicado episodios de altísimas tasas de desempleo.

Y mientras tanto en España...

La **historia del mercado laboral en España es muy elocuente**. Por ejemplo, el sistema productivo español estuvo 20 años absorbiendo el mismo número de personas ocupadas: alrededor de 12 millones (entre 1976 y 1995). Sin embargo, la entrada de un nuevo modelo productivo (fruto del boom inmobiliario) y unas reglas acordes a ese nuevo esquema extendieron la capacidad de generación de empleo hasta los 20 millones entre 2007 y 2008.

No obstante, ante este tipo de transformaciones, se debe sopesar la alegría ante los efectos positivos (el mayor número de ocupados y el descenso del desempleo) con otros aspectos igualmente relevantes que pueden contribuir a entender lo que ocurre: la calidad del empleo, en qué sectores se genera, su sostenibilidad a medio y largo plazo, en qué medida responde a un modelo de producción y la naturaleza de éste en relación con la posición del país en los circuitos de producción mundiales.

Nada de eso debe ser pasado por alto y, en el caso español, el boom que estalló en 2008 al compás de la crisis financiera mundial, generó un modelo laboral desequilibrado, fuertemente dual e hiperflexible o “flexiprecario” para los sectores más vulnerables. Entre estos sectores podemos destacar a jóvenes, personas con baja cualificación, mujeres e inmigrantes. Actualmente integran el mercado laboral en España unos 16,5 millones de personas, asimismo, el número de desempleados se triplicó, pasando de 2 a 6 millones en el mismo período.

¿Es una utopía el pleno empleo? ¿Hay un nivel de paro aceptable?

Si bien no existen niveles de desempleo aceptables, la teoría económica estándar ha

determinado que existe un nivel de desempleo, mal llamado "natural", que es muy difícil de abordar desde políticas exclusivamente laborales. No se debe perder de vista que el mercado laboral es uno más en la economía de un territorio, y que responde a los cambios productivos adaptando sus reglas de modo que, en muchas ocasiones, no es la regulación del mercado de trabajo la que crea o destruye empleo, sino los procesos productivos subyacentes. A estos procesos, se adaptan dichas reglas de un modo más o menos eficaz, amortiguando sus efectos negativos y/o intensificando sus impactos positivos sobre el empleo. No obstante, las regulaciones del mercado laboral también pueden a su vez generar las condiciones para un cambio de modelo productivo, como se verá más adelante.

El drama del desempleo es una de las principales amenazas al bienestar y a la cohesión social. Si bien afecta a toda la sociedad, tiene consecuencias aún más desastrosas en las personas y en los grupos de población más vulnerables.

El pleno empleo es una situación en la que todo el mundo está trabajando, donde los ciudadanos y ciudadanas en edad laboral pro-

ductiva y que desean hacerlo, tienen trabajo. Los economistas reconocen que es poco probable que la población activa de un país tenga de forma continua empleo, debido a que hay condicionantes laborales y sociales que impiden que los empleos y las personas se encuentren perfectamente y sin problemas.

Estos mismos economistas establecen una tasa natural de desempleo del 3% al 5% de la población activa. Llegar a esa tasa en las economías actuales es considerado alcanzar el pleno empleo. Pero el problema con el que nos encontramos es el aumento del llamado **desempleo estructural**, que es ocasionado por diversos factores que van, por una parte, desde el avance tecnológico, el creciente proceso de globalización de la economía y los mercados, hasta los déficits de formación de los recursos humanos y las deficiencias de funcionamiento del mercado de trabajo, por otra.

Una sociedad que mantiene un 10 o un 20% de su población activa en paro es una sociedad mal organizada y, lo que es más grave, una **sociedad profundamente injusta**. Porque hay que hablar de injusticia cuando un sector de la población está excluida por no poder aportar sus capacida-

des y no disponer, ya no sólo de las condiciones materiales necesarias para su vida diaria, sino también del reconocimiento social que conlleva el ejercicio de una ciudadanía activa y, en definitiva, de su dignidad como persona.

La flexiguridad europea, ¿es una respuesta viable?

Al principio del período de bonanza económica que se inició en España en la segunda mitad de la década de los 90 y se extendió hasta el 2008, la respuesta de política del mercado de trabajo promovida desde la Unión Europea fue abordada desde un nuevo concepto: la **flexiguridad**. Significa, en términos sencillos, la búsqueda de un equilibrio entre la flexibilidad que demanda el nuevo modelo productivo, por una parte, la seguridad o estabilidad que necesitan los trabajadores desde el punto de vista de sus ingresos, por otra, al igual que entre las políticas que lo acompañen durante sus periodos de falta de empleo. No se trata tanto de proteger el puesto de trabajo como al propio trabajador, proporcionándole las herramientas para encontrar mejores empleos en un marco de relaciones más flexible, pero que atienda la situación de los más desfavorecidos.

Por tanto, se sustenta en un triple eje:

- **Elevada flexibilidad interna** (funcional, geográfica y de tiempos de trabajo),
- **Intensas políticas activas de empleo** (formación a lo largo de la vida, búsqueda de empleo, etc.)
- **Sistemas de protección social eficientes** que se ocupen de sostener los ingresos de los sectores más vulnerables.

Se trata, como se ve, de unas directrices suficientemente flexibles (y quizás ambiguas) como para dar cabida a diferentes, y a menudo contradictorias, fórmulas de política de empleo.

Sin embargo, como se ha mencionado, **ni las políticas de flexiguridad ni el propio mercado laboral crean empleo de la nada**. Necesitan de un sector productivo que impulse a la economía para lograrlo. En este contexto, las respuestas que han ofrecido los distintos gobiernos de España, en forma de sucesivas reformas laborales durante la crisis, si bien se han apoyado en el discurso de la flexiguridad, no han resuelto el problema del desempleo masivo.

Es importante no sobrevalorar el impacto que puede tener una reforma laboral si no se apoya sobre el impulso de un cambio productivo subyacente. O, aún más importante, **identificar qué modelo productivo se perfila detrás de una determinada reforma laboral.**

En el caso español, el resultado de flexibilizar el mercado laboral en un contexto de austeridad fiscal (políticas contractivas, es decir, de menor gasto público) ha sido el incremento del número de personas desempleadas, una caída de los "costes laborales" (básicamente, los salarios) y una creciente polarización entre aquellos con y sin empleo. Y, por último, una elevada "precarización", esto es, una mayor proporción de relaciones laborales efímeras, al borde o directamente en la ilegalidad, con bajos salarios y malas condiciones laborales.

¿Es precarizar el empleo la solución al problema?

Nuevamente, la pregunta es qué modelo productivo se pretende promover a través de una reforma laboral que genere esos efectos. A partir de ahí, preguntas tales como si es preferible un empleo precario que

permanecer en el desempleo, o si la precarización puede ser una solución admisible ante la falta de oportunidades laborales podrán ser estimadas en su justa medida.

Se debe tener en cuenta que el mercado de trabajo es un reflejo de la economía en la que se apoya y se debe analizar qué modelo económico se estimula detrás de los resultados en términos de empleo, desempleo o condiciones laborales, entre otros aspectos. Se debe ser cuidadoso a la hora de presentar y evaluar las noticias referentes a la situación del mercado de trabajo, viendo más allá de lo meramente cuantitativo y resaltando la interrelación que existe entre el funcionamiento del mercado de trabajo y la economía en su conjunto.

La pérdida del empleo y la situación de desempleo conducen a un elevado número de personas a un sentimiento de inutilidad social. La mayoría de los parados aspira a volver a encontrar un empleo, y una buena parte de ellos está dispuesta a trabajar en condiciones laborales y salariales precarias. Pero que crezca el empleo, no significa que las personas trabajen en aquello que desean o en la profesión para la que se han preparado.

Distintos expertos vienen alertando que el crecimiento económico y la creación de empleo no son, por sí solos, la solución a los problemas y menos para combatir la exclusión social.

Frente a la precarización, una de las soluciones sería aumentar la “empleabilidad” de las personas. La “empleabilidad” podemos definirla como la posibilidad real de acceder a un empleo que tiene una persona aquí y ahora y, por tanto, la capacidad de adaptarse a la oferta de empleo existente. Para mejorar la empleabilidad es necesario, de una parte, cambiar el paradigma actual del lugar que ocupa el empleo en nuestras vidas y sociedades. Por otra parte, es también importante orientar las políticas a aumentar las capacidades y habilidades de la población.

El mercado laboral desde la perspectiva de género

Tradicionalmente, sólo se considera trabajo el empleo productivo desarrollado fuera del ámbito doméstico. El trabajo reproductivo, es decir, el de cuidados en el sentido más amplio del término, que tiene lugar en el hogar y la familia, no se considera tal. Sin

embargo, son dos caras de la misma moneda porque lo que sucede en el mercado laboral ordinario está estrechamente ligado a lo que sucede en el trabajo reproductivo.

Las encuestas de usos del tiempo y la propia EPA, señalan que las mujeres siguen ocupándose mayoritariamente de las tareas de cuidado, algo que las penaliza en el mercado de trabajo. La economista María Pazos, señala que el mercado de trabajo y la sociedad en general siguen viendo a las mujeres bajo una etiqueta, la de “menos disponibles para el empleo”.

Algunos datos que merece la pena tener en cuenta:

- La tasa de actividad de las mujeres es trece puntos más baja que la de los hombres. Es decir, hay más hombres que mujeres en disposición de trabajar en el mercado laboral ordinario.
- La incidencia del empleo a tiempo parcial es mucho mayor entre mujeres que entre hombres. Cuando se les pregunta a las trabajadoras por qué su jornada es a tiempo parcial, las mujeres responden mayoritariamente que se debe a que les

permite compatibilizar su trabajo de cuidado de mayores, niños u otros dependientes. Esta razón, sin embargo, aparece entre las últimas que dan los hombres con este tipo de jornada.

- Los salarios de las mujeres siguen siendo, en general, más bajos. La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa cerca del 13%. No solo eso, varias expertas han comprobado que los sectores de producción más feminizados tienen peores salarios que los sectores donde la presencia de hombres es mayoritaria.
- Las prestaciones de desempleo que generan las mujeres son más bajas que las de los hombres y son menos las mujeres beneficiarias de estas prestaciones. Es el resultado de condiciones de trabajo más precarias, sueldos más escasos y carreras laborales irregulares salpicadas de lagunas para dedicarse al cuidado. Lo mismo sucede con las pensiones. Las consecuencias de esta diferencia son graves: la cobertura social de las mujeres es más baja y eso las deja más expuestas a situaciones de exclusión social.

La Economía Feminista propone actuar tanto en el mercado de trabajo, como en el reparto del trabajo reproductivo, para eliminar la discriminación y mejorar la productividad de la economía. ¿Cómo? Estas son algunas de sus propuestas:

- Ampliar los permisos de paternidad hasta equipararlo al de maternidad. Que estos permisos sean derechos individuales e intransferibles (al menos la mayor parte del permiso) entre el padre y la madre, y pagados al 100%. Esta medida ha permitido que países como Islandia den un salto cualitativo en igualdad.
- Potenciar y extender los servicios públicos de cuidado: educación infantil, dependencia o centros de día, entre otros.
- Eliminar los incentivos al retiro del mercado laboral y promover la actividad de toda la ciudadanía. Por ejemplo, acabar con la declaración de la renta conjunta.
- Horarios racionales y reparto de la jornada laboral.
- Atención ante la falsa conciliación, por ejemplo, que una empresa amplíe el

permiso de maternidad de sus trabajadoras pero no el de los trabajadores, no es conciliación. Las medidas deben ir encaminadas a la corresponsabilidad, es decir, a que hombres y mujeres puedan compatibilizar y responsabilizarse en igual medida de sus vidas personales y profesionales.

Claves:

- **Desagregar los datos permite conocer las diferencias que existen entre mujeres y hombres en el mercado laboral.**
- **Consultar a fondo las estadísticas: en algunos casos ofrecen explicaciones además de meras cifras.**
- **Cuando se habla de conciliación, merece la pena reflexionar: ¿Se habla de que hombres y mujeres concilien o de que solo lo hagan las mujeres?, ¿esta medida promueve la conciliación o solo es un incentivo más para que los cuidados sigan cayendo en su mayoría en las mujeres?**

El riesgo del desempleo desde la perspectiva de la edad

El desempleo no se reparte por igual entre todos los miembros de una sociedad, pues hay algunos factores de riesgo que aumentan esta posibilidad para algunas personas. La edad es un factor clave; los/las jóvenes y las personas que se acercan a la edad de la jubilación son quienes tienen más dificultad de encontrar empleo, y quienes más tiempo permanecen en esa situación.

El fenómeno del desempleo juvenil en España ha alcanzado niveles preocupantes, de más del 50%, y amenaza con convertirse en una dificultad estructural. Esto tendrá un profundo y negativo impacto tanto en la vida de la población más joven, como en el funcionamiento de la economía en general. Según la OIT, la experiencia del desempleo en una etapa temprana de la vida, puede tener secuelas en las futuras perspectivas de empleo e ingresos de esos/as jóvenes^[6], e incluso, puede aumentar el riesgo de desempleo en el futuro y/o de períodos prolongados de empleo inestable. Por supuesto, este riesgo se potencia en el caso de jóvenes con baja cualificación, que están en po-

^[6] Organización Internacional Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, 2013. Una generación en peligro. 2013

sición de desventaja respecto de los que tienen mejor nivel. Además de estos efectos negativos del desempleo juvenil, impactan otras esferas como la satisfacción personal y profesional, los ingresos, la posibilidad de autonomía y la salud.

Un grupo en especial riesgo es el de jóvenes que ni trabajan, ni reciben educación o formación, conocidos como NINI (NEET en sus siglas en inglés). Como no mejoran su empleabilidad a través de la adquisición de competencias, ni tampoco generan experiencia a través del empleo, están especialmente expuestos al desempleo y la exclusión social.

En el otro extremo, otro grupo en alza es el de mayores de 50 años en situación de desempleo, en mayor riesgo debido a la obsolescencia de los puestos de trabajo y del conocimiento. Este sector, muy probablemente, requerirá intensos procesos de recualificación para volver a insertarse en el mercado laboral. Los mayores de 50 años en situación de desempleo tienen una dificultad añadida, y es que probablemente sus salarios o prestaciones sostienen o ayudan a sostener a un grupo familiar y gastos importantes en las

economías familia, como el pago de hipotecas, estudios de hijos/as, etc. Es por ello, que el paro de larga duración en este grupo es un factor de desequilibrio económico importante y un alto riesgo de pobreza y exclusión. En un contexto de atonía económica, la posibilidad de transitar de un empleo a otro con una edad avanzada es más difícil.

El riesgo del desempleo y el empleo precario desde la perspectiva de la cualificación

Entendemos “cualificación profesional” como el conjunto de competencias profesionales^[7] con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Mientras que el mercado de trabajo va demandando cada vez mayor cualificación (en casi el 70% de las ofertas de empleo publicadas a través de redes sociales se demandaba titulación media, conocimientos altos de idiomas y/o conocimientos avanzados de diversos programas informáticos), un elevado porcentaje de las personas des-

^[7] Una competencia profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

empleadas carecen de los estudios secundarios obligatorios (1.050.025 personas en 2013)^[8], estando su tasa de desempleo en el caso de personas analfabetas 48.96 puntos porcentuales más y en el caso de personas con estudios primarios 34,9 por encima de las personas con mayor nivel educativo.

Esta baja cualificación aparece de forma transversal en diversos sectores de la población, incrementando su riesgo de exclusión social ante las implicaciones que la falta de competencias profesionales conlleva para acceder a un empleo. Así, encontramos a un elevado porcentaje de jóvenes que carecen de los estudios obligatorios situándose el abandono escolar en España del 24,9%, valor que sigue doblando la media de la Unión Europea que se sitúa en 12,7%, o bien personas mayores de 45 años cuya formación ha quedado obsoleta (1.820.400 personas mayores de 45 desempleadas) o, como en el caso de personas inmigrantes, la formación realizada en sus países de origen no es homologada en España.

Frente a esta situación, la oferta de formación ocupacional de carácter gratuito resulta insuficiente por varios motivos:

- el número de plazas ofertadas es muy inferior al número de personas que solicitan dicha formación;
- en muchos casos, existe un desajuste entre la formación ofertada y las demandas reales del mercado de trabajo;
- los rígidos requisitos de acceso a la formación (como determinado nivel educativo), la falta de medidas que promuevan la conciliación de vida laboral y familiar (como horarios adecuados, servicio de guardería, etc.) y la falta de apoyos para el transporte, dejan fuera de la misma a muchas/os personas que querrían mejorar su cualificación;
- la metodología que se utiliza no tiene en cuenta medidas de apoyo para aquellas personas que presentan un bajo nivel de conocimientos instrumentales (lecto-escritura, numéricos), de técnicas de estudios básicas para poder afrontar con éxito una formación ocupacional o de los conocimientos digitales necesarios para poder seguir una formación on line o semipresencial.

^[8] Media anual en base a los datos de la Encuesta de Población Activa, INE

Propuestas:

- Incremento de la oferta formativa
- Programa de becas para facilitar el mantenimiento en el sistema educativo y la realización de formación ocupacional.
- Mejorar y actualizar la Formación Profesional así como incrementar el número de plazas que oferta.
- Flexibilizar y simplificar el acceso a la Educación de Adultos.
- Impulsar el proceso de acreditación y evaluación de la formación no formal y la experiencia profesional.

Claves:

- **Desagregar los datos permite conocer las diferencias que entre los distintos grupos de edad.**
- **Consultar a fondo las estadísticas: si se añaden datos de sexo y cualificación, el escenario que se muestra es bastante completo, y análisis más interesante.**
- **Cuando se dan a conocer políticas nuevas que afectan al mercado laboral, hay que preguntar a quienes se dirige (jóvenes, mayores, entre otros) y a quienes deja fuera, además de la efectividad de las medidas según las características del grupo de edad al que se dirige, y las consecuencias a largo plazo de esas medidas.**



¿Es el reparto del trabajo la solución?

Alcanzar el pleno empleo no es un objetivo alcanzable a corto plazo. Es necesario pensar en alternativas para lograr mayores ta-

sas de empleo, así como analizar las alternativas actuales y valorar si realmente son la mejor opción para la creación de empleo.

La **reducción de las jornadas** para el reparto del trabajo no es una idea nueva, y se ha llevado a cabo en otros momentos de bajo empleo, bien sea proponiendo la media jornada o reduciendo un porcentaje de la misma. Aunque no exactamente con los efectos esperados, Francia redujo su semana laboral para empresas a partir de un determinado tamaño a 35 horas en el año 2000.

Esto ayudaría a que se cubriera las necesidades de trabajo, pero dando empleo a un mayor número de personas. Esta alternativa sería posible con ciertas condiciones como:

- Retribuciones justas.
- Incremento de servicios subvencionados por el Estado: guarderías, cuidados de menores y dependientes, para que de esta manera se compense el dinero que se gana con el que se gasta.
- Beneficios del trabajo, que desde la empresa se complemente el sueldo con otros servicios como guardería, seguro médico, dental, coche o teléfono de empresa, entre otros servicios.

- Inspecciones de trabajo para que se cumplan horarios y condiciones estipuladas.

Otra iniciativa utilizada en el pasado, ha sido jubilación anticipada para rejuvenecer plantillas. Actualmente, ésta opción no es la más extendida por la necesidad de mantener a las personas mayores cotizando para su jubilación.

Otras medidas para disminuir el desempleo

Minijobs

Una de las más polémicas son los *Minijobs*, que se concibieron en un principio como una alternativa para personas que reciben otro tipo de prestaciones y jóvenes que no dependen únicamente de ese ingreso para vivir. En teoría, debería ser una fase de transición hacia trabajos más estables y en mejores condiciones, sin embargo, el riesgo que no han podido sortear es que se vuelvan permanentes y precaricen todo el mercado laboral. Quienes acceden a este mercado son los colectivos más vulnerables, que tienen menos posibilidades de hacer la transición hacia empleos en condiciones dignas. Los minijobs a la larga generan pobreza en el trabajo y no ofrecen la oportunidad de una vida independiente y digna.

Emprendimiento

En los últimos tiempos se está promoviendo, tanto desde la administración pública como desde la sociedad en general, el autoempleo y el emprendimiento social como alternativas a la situación del mercado de trabajo. Se está apostando por la idea de “crea tu propio empleo”. Estas alternativas tienen gran riesgo en momentos de bajo consumo y alto índice de cierre y mortalidad de negocios, donde la pequeña empresa no puede competir con los precios de las grandes superficies o con la venta online.

El fomento del emprendimiento significa un cambio en otro sentido; la responsabilidad de la creación de empleo ya no es de las empresas y del Estado, sino del individuo. Hay una transición de la noción del trabajo como derecho social y deber individual, a sólo deber individual.

El emprendimiento puede ser una alternativa real en ciertos casos. Por ejemplo, donde la persona conoce el negocio, tiene un nicho laboral en expansión y posee conocimientos y habilidades para ser emprendedor. Pero no debemos obviar que en otros

casos, el emprendimiento es sinónimo de situaciones de endeudamiento para el individuo y, por ende, para muchas familias. Además, esto es otro fracaso laboral y personal que lastra al moral del individuo.

Claves:

- **Las medidas propuestas para disminuir el desempleo deben ser analizadas en relación al funcionamiento real del mercado de trabajo, y los efectos posibles en la vida de las personas a las que va a afectar.**
- **Estas medidas deben ser analizadas en función de los equilibrios o desequilibrios que pueden fomentar en otras áreas, por ejemplo los cuidados reproductivos, el riesgo de pobreza...**
- **Las medidas propuestas para disminuir el desempleo deben ser analizadas en función de sus efectos en el corto, mediano y largo plazo.**



¿Cómo nos afecta el desempleo?

El trabajo tiene una gran importancia para el desarrollo de la vida de las personas, ocupa un porcentaje muy significativo de nuestro tiempo (hasta un 60%)^[9] y está estrechamente vinculado a muchos ámbitos vitales. Esto hace que la ausencia de empleo afecte a la propia existencia del individuo. El desempleo es más que una mera cifra estadística o un concepto económico. Detrás del número existen realidades humanas y sociales que se ven severamente afectadas.

En la actualidad, el desempleo está afectando en mayor medida a aquellos sectores de la sociedad más vulnerable, como las personas inmigrantes, con altas tasas de paro debido a su concentración laboral en sectores especialmente afectados por la crisis económica, su falta de red familiar en nuestro país y un alto nivel de endeudamiento; jóvenes con baja cualificación, cuando los requerimientos del mercado de trabajo son cada vez mayores; o el sector de las personas mayores de 45 años, cuya

formación y experiencia laboral se ha quedado obsoleta. Aun siendo colectivos tan dispares, el desempleo tiene efectos comunes para el conjunto de ellos.

¿Cómo afecta el desempleo a la vida de la persona?: Autoestima, proyecto y futuro

El trabajo es un eje importante de la auto-percepción personal y de la manera en que enfrentamos las relaciones sociales, siendo clave para la participación democrática y social. Este dota de identidad social, de estatus, de organización temporal y en muchos casos de sentido vital.

El paro, en especial el de larga duración, entraña el riesgo de deteriorar la autoestima del individuo, y dificultar las posibilidades de recolocación. A mayor tiempo en desempleo, mayor es la probabilidad de que se produzca desmotivación, desinterés por la búsqueda de empleo y pensamientos negativos, aislamiento, y pérdida de rutinas y hábitos.

^[9] Fernández Steinko, A (2004). Clase, trabajo y ciudadanía. Biblioteca Nueva. Madrid

Estar desempleado no implica estar desocupado. Pero sí exige una reordenación de las actividades cotidianas para disminuir sus efectos negativos. La persona en situación de desempleo debe buscar nuevas formas de ocupar el tiempo, nuevos espacios de gratificación social y personal y otras fuentes de motivación.

El trabajo ayuda a estructurar el tiempo y fomenta las relaciones sociales y, por tanto, la pérdida del mismo suele conllevar desorientación y aislamiento.

La precariedad laboral y, evidentemente, el desempleo también aumentan la angustia e influyen en su plan de vida. Por ejemplo:

- Los jóvenes deben postergar su edad de emancipación.
- Decisiones de tener o no tener un primer o segundo hijo.
- Familias e individuos que vuelven a casa de los padres o de los abuelos.
- Afecta tanto a la posibilidad de retorno a país de origen o a la reagrupación familiar.

En estos momentos hay una parte importante de la población desempleada y sin expectativas de reinsertarse laboralmente. Como sociedad tenemos el deber de resignificar a la persona más allá de su trabajo remunerado. El empleo no puede ser el que dote de definición a la persona; estar presente en la sociedad, ser responsable de los deberes y derechos de ciudadanía, ser capaz de participar y de ser, deben dar la oportunidad de sentir la plenitud de la vida en sociedad y como individuos.

¿Qué pasa cuando se acaba el dinero?

La consecuencia más directa y evidente del desempleo es la pérdida de ingresos económicos. En una primera etapa esta pérdida de ingresos es paliada por el subsidio de desempleo, pero cuando éste se agota deja a las personas sin ingresos mínimos necesarios para garantizar un nivel de vida digno. Esta pérdida de ingresos aboca a las personas a situaciones de exclusión social o a la pobreza, e influye decisivamente en la búsqueda de un nuevo empleo, ya que dificulta el acceso a cuestiones fundamentales como el transporte público o el mantenimiento de un teléfono de contacto.

Movimientos migratorios

Efectos en la inmigración. En el caso de las personas inmigrantes, una de las consecuencias de la actual crisis económica es la irregularidad sobrevenida. Así, nos enfrentamos a situaciones donde la pérdida del permiso de trabajo, convierte en "irregulares" a personas que llevan años viviendo y trabajando en España. En estas condiciones, es prácticamente imposible encontrar un empleo y/o a los que se tiene acceso son muy precarios. Todas estas circunstancias, de un lado, incrementan el riesgo de exclusión social. Por otro lado, en muchos casos, dicha irregularidad sobrevenida conlleva un deterioro importante de la salud mental, derivado del estrés y la ansiedad, fruto del miedo a sufrir procesos de expulsión del país. Otra de las consecuencias, es la pérdida del acceso a gran parte de los servicios que ofrece la sanidad pública. Y por último, aunque no menos importante, se agudiza el problema social de la inmigración irregular y el crecimiento de la economía sumergida.

Si bien es cierto que se han flexibilizado los criterios para renovar el permiso de trabajo y residencia de las personas inmigrantes que se hayan quedado sin empleo, a partir

de las modificaciones realizadas en 2009 en el Reglamento de la Ley de Extranjería, continúan siendo complicados de cumplir en muchos casos (como en el caso de la renovación para las/os inmigrantes desempleadas/os siempre y cuando hayan cotizado a la Seguridad Social al menos nueve meses por año de estancia en el país).

Efectos en la emigración. En un contexto en el que se cuentan por miles los jóvenes que salen de nuestras fronteras en busca de un puesto de trabajo digno, y de un futuro más alentador, hacer referencia a esta cuota de población es tarea obligatoria. Paradójicamente, estamos ante la generación más cualificada pero, a su vez, es una de las que mayores dificultades está encontrando para conseguir un hueco en el mercado laboral. Esta situación desemboca en una serie de consecuencias, que no sólo afectan a la persona que se ve abocada a emigrar, sino también a su entorno más cercano. No podemos perder de vista que las condiciones en el país receptor, en muchos casos, no son las más óptimas. La incertidumbre suele ser la tónica reinante tanto en territorio nacional, pues no existe certeza de que la situación socioeconómica vaya a mejorar; como durante la migración,



donde en muchos casos los jóvenes no cuentan con la información necesaria para emprender ese nuevo camino. Además, en este último aspecto, el principal drama reside en el hecho de que los jóvenes no eligen cuándo emigrar, ni poseen la certeza sobre la posibilidad de retornar en un futuro cercano.

Claves:

- **Analizar el desempleo más allá de meros datos en historias personales.**
- **El desempleo afecta al individuo en muchos planos: económico, vital, relacional entre otros.**
- **El desempleo no afecta por igual a todos los individuos.**



7

Sistema de protección social único al empleo y políticas de empleo. ¿Qué son las políticas de empleo?

¿Qué son las políticas de empleo?

Según la Ley de Empleo 56/2003 de España, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado que persiguen:

- El desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo así como la calidad del empleo,
- A la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo,

- A la reducción del desempleo y
- A la debida protección de las personas que sufren esta situación.

Una manera de distinguir las políticas de empleo es entenderlas como políticas activas y pasivas.

Las **políticas pasivas** están dirigidas a sostener y mantener las rentas de las personas en desempleo, puesto que compensan a las personas por la pérdida del traba-

jo. Aquí hay políticas de garantía de mínimos como el subsidio por desempleo, o las jubilaciones anticipadas.

Las **políticas activas** de empleo son aquellas que pretenden incentivar el empleo y la vuelta al mercado laboral de los desempleados, desde estrategias tan distintas como la oferta de formación y cualificación. Estas estrategias pretenden ajustar el nivel de cualificación de los/as trabajadores/as en paro o en activo al requerido en los puestos de trabajo disponibles, la promoción del empleo y las contrataciones (a través de la promoción de contrataciones públicas y privadas, el impulso a las bonificaciones a la contratación, etc.), y servicios de intermediación laboral y orientación.

Elementos para analizar la información en el ámbito de las políticas de empleo

Las políticas de empleo cambian en función de las necesidades del mercado y del perfil de las personas que están en situación de paro; de las prioridades que se fijan a nivel europeo, y que performan los presupuestos destinados a estos fines; al igual que las prioridades a nivel nacional. Es importante

considerar en qué medida cada uno de estos cambios van a afectar a la población.

Es importante analizar:

- A quiénes favorece y a quiénes excluye;
- Si incorpora medidas especiales para las personas más vulnerables
- Si se ofrecen alternativas eficaces y adecuadas para estas personas
- Si se ha hecho un análisis de impacto de las medidas desde una perspectiva de los derechos humanos;
- Si se han analizado adecuadamente otras alternativas, entre otros aspectos.

Las políticas y programas de empleo no han sido efectivos cuando se trata de personas en exclusión social. Se tiende a atender aspectos relacionados exclusivamente con lo laboral, sin intervenir en otros aspectos personales o sociales, aún siendo factores claves a la hora de intervenir con personas en vulnerabilidad. Así, las medidas que se proponen no están dirigidas a perfiles en situación de exclusión.

Las personas en situación de pobreza y exclusión frecuentemente arrastran experiencias negativas en lo educativo, además, la formación no siempre se adecua a sus características. Habitualmente se unen a problemáticas de motivación, competencias básicas y transversales, sin olvidar las dificultades para el acceso a otros bienes y recursos básicos como la salud o la vivienda. Es necesario articular medidas que favorezcan, que las personas en situación de mayor vulnerabilidad, consigan alcanzar unas transiciones más seguras. Las políticas activas de empleo requieren necesariamente de la acción conjunta de otras políticas sociales y económicas que incidan de manera integral.

Claves:

- ***En el análisis de las medidas de fomento del empleo, se debe dar el justo peso a las políticas activas de empleo, deben complementarse con medidas de creación de empleo y activación del mercado laboral.***
- ***Analizar a quiénes favorecen y a quienes excluyen las políticas de empleo y si son medidas adecuadas a los colectivos a los que van dirigidas.***

8. **Cómo comunicar sin prejuicios**

Criminalización de las personas desempleadas 'Los parados'

En la sociedad existen mecanismos que dificultan o impiden la plena ciudadanía a algunas personas o grupos. Es lo que conocemos como "discriminación". Las personas

en situación de desempleo sufren diversas formas de discriminación, entre ellas podemos poner de relieve las concernientes a grupos étnicos, sexo o estrato social.

En una situación de crisis como la actual, con un alto número de personas desemple-

adas, la culpabilización de 'los parados' funciona como un mecanismo de legitimación de un modelo en que la responsabilidad sobre el bienestar de la población no es del Estado, o de la sociedad en su conjunto, sino de los individuos. En este contexto, las personas en situación de desempleo 'se aprovechan del sistema', se les menosprecia por ser perceptores de ayudas sociales que no merecen.

La percepción y el discurso social suelen reproducir y mantener los mecanismos sobre los que se sustenta la discriminación.

Los estereotipos y prejuicios atribuyen a un colectivo o grupo concreto determinadas características, con objeto de generalizar su aspecto, comportamiento, costumbres, etc. Pueden ser positivos, neutros y negativos. En este último caso, nos podemos encontrar ejemplos: "los parados son vagos y holgazanes", "los parados son parásitos sociales". "Si está en paro, por algo será", "Si le van mal las cosas, es que no se ha esforzado suficiente".

A partir de nuestros estereotipos y prejuicios, elaboramos un pronóstico "necesariamente" negativo acerca del futuro y la si-

tuación del desempleado: "el parado no se esfuerza por buscar un trabajo, no merece la pena dedicar fondos a políticas activas de empleo".

Por otro lado, se utilizan argumentos que tienden a convertir a las víctimas en chivos expiatorios de los problemas sociales: "los parados se aprovechan de las ayudas sociales", "los parados no quieren buscar trabajo y prefieren vivir del paro".

Un paso más allá, es culpar a las víctimas de un sinnúmero de problemas del conjunto de la sociedad. Por ejemplo, la asociación de su situación laboral con delitos o violencia.

Desmontar los prejuicios hacia el parado/a

"La gente está en paro por gusto" podría resumir la respuesta a ese discurso que trata de culpabilizar al parado por no estar trabajando o por no esforzarse en buscar empleo. Pero la realidad es bien distinta.

Desde los medios se debe de tomar una serie de pautas a la hora de informar, ya que son generadores de opinión e imaginario social:

- Evitar la mención de la etnia, dentro del grupo de población desempleada, cuando la pertenencia étnica se considere un dato poco relevante y/o no aporte ninguna información de la persona en particular.
- No tratar como un todo homogéneo a las personas desempleadas, ya que las situaciones de cada una difiere del resto. Con ello, se evita señalar a un grupo de población determinado e, incluso, criminalizarlo o convertirlo en el objetivo de la crítica.
- Evitar el morbo y el sensacionalismo en el tratamiento de la información.
- Hay que tener en cuenta que los prejuicios sobre las personas en paro, pueden aparecer en otras informaciones que no traten directamente la situación del mercado laboral. Por ejemplo, al hablar de vivienda, dependencia o sanidad. Hay que rechazar los estereotipos que suelen relacionar a los parados con el abuso de determinadas prestaciones sociales. Estas premisas, en gran cantidad de ocasiones, no se basan en datos riguroso y/o no tienen en cuenta muchos otros factores.
- En cuanto al léxico utilizado, hay muchos términos cargados con fuertes connotaciones negativas que se utilizan con frecuencia. Se debe evitar el uso de un lenguaje estereotipado o incorrecto.
- Por último, la profesionalidad de los periodistas debe estar por encima de todo. Acudir a las propias fuentes de información; uso correcto de material gráfico que ilustra las noticias, tan importante como el texto; o responsabilidad de los medios con respecto a la imagen que transmiten de los distintos grupos sociales, es una tarea en la que se debe poner especial énfasis.

Prejuicios hacia minorías

En el ámbito del empleo continúa dándose una clara discriminación directa e indirecta hacia, las minorías y la población inmigrante.

Personas con discapacidad

En términos generales, se puede decir que el tratamiento de los medios de comunicación de la discapacidad y el empleo tiene dos vertientes: la denuncia de las dificultades de este colectivo a la hora de incorporarse al mercado de trabajo desde múltiples

enfoques (por problemas de accesibilidad, por incumplimiento de las leyes, por discriminación...) o por el contrario, ejemplos de situaciones positivas de integración con personas con discapacidad que han conseguido trabajo y ofrecen su testimonio particular.

Aunque cada vez es mayor la tendencia de los medios de comunicación y periodistas a tratar adecuadamente este tema en relación a este colectivo, todavía es necesario seguir realizando determinadas recomendaciones, tanto para este tema, como para cualquier otro en el que haya que referirse a las personas con discapacidad:

- Naciones Unidas recomienda emplear la expresión persona con discapacidad, dado que evita sustantivar lo que es un adjetivo.
- Las informaciones sobre las personas con discapacidad deben ser objetivas y mostrar de una forma natural los temas, no son personas heroicas, por ello requieren un tratamiento sin recrear la pena o atribuir valores casi sobrehumanos y no incidiendo en exceso en el tópico de la superación. Igualmente, no deben usarse términos y actitudes de

sobreprotección y debe evitarse el uso de un lenguaje infantilizado.

- Incidiendo en esta línea las personas con discapacidad no son "personas especiales", por lo que lleva de connotación este término
- Hay que remarcar el carácter de la persona en su conjunto y sus capacidades, no sus limitaciones.
- Se recomienda emplear el término persona sin discapacidad, nunca "persona normal".
- Las personas con discapacidad tienen derecho a manifestarse y ser oídas, debiéndose garantizar que sean ellas las que hablen y dejando sólo, en las situaciones en que esto no sea posible, la voz a las familias o representantes legales.

En cuanto al tratamiento de la imagen:

- Hay que tener en cuenta el derecho que toda persona tiene a su propia intimidad e imagen.

- Se aconseja emplear imágenes que muestren situaciones cotidianas en la vida de las personas con discapacidad: tareas domésticas, trabajando, en situación de ocio etc., que transmiten una visión positiva.
- Evitar imágenes melodramáticas y morbosas.
- Evitar dar una imagen marginada y victimista de las personas.

Dentro el ámbito laboral, debemos destacar que las personas con discapacidades son miembros activos del mundo del trabajo y ejercen tanto en puestos de trabajo poco cualificados, como en puestos profesionales, de gestión y/o de toma de decisiones.

A pesar de la inclusión dentro del mercado laboral, son muchas las personas discapacitadas que no tienen ninguna perspectiva de empleo. Entre las principales barreras que aún tienen que sortear, tanto en la búsqueda del empleo como en el lugar de trabajo, se encuentran la actitud y los prejuicios de las personas no discapacitadas, en especial los empleadores; la estructuración y la organización del empleo; el entorno físico; y

las legislaciones políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral. Teniendo presentes todos estos aspectos, debemos focalizar la importancia de encontrar soluciones a través de medidas encaminadas a eliminar estos obstáculos y barreras.

Inmigrantes

Los periodos en los que han estado activos, se ha caracterizado por la temporalidad y la baja o ausencia de cotización, limitándose el acceso a prestaciones por desempleo. La dificultad en el acceso al empleo de las personas inmigrantes se debe, entre otros aspectos, a su baja cualificación, a la escasez de recursos económicos, así como a la creciente discriminación directa e indirecta que se viene observando en algunas de las ofertas que se publican, solicitando requisitos no imprescindibles para el puesto, pero que limitan el acceso a los inmigrantes. La situación se complica especialmente para aquellos que dependen de un contrato laboral para renovar el permiso de trabajo. La escasez de oferta laboral genera un clima de tensión que en algunos casos, alimenta los prejuicios ya existentes contra los inmigrantes tales como "los inmigrantes nos quitan el trabajo porque cobran menos", responsabilizándoles al mismo tiempo de su

propia explotación. En los resultados de la EPA del tercer trimestre de 2013, La ocupación sube en 99.500 entre los españoles, mientras que desciende en 60.000 entre los extranjeros. Precisamente en tiempos de crisis, las personas inmigrantes padecen de forma más acusada las consecuencias, ya que no cuentan con una red familiar o social que les apoye. Es importante recordar que cuando los inmigrantes acceden a servicios públicos y ayudas sociales es porque cumplen con los requisitos estipulados por la Administración pública, siendo ésta la responsable de garantizar los servicios públicos suficientes y de calidad para el conjunto de la población. Según la Ley sobre los Derechos y Libertades de los extranjeros en España (Ley 4/200, del 11 de enero) “Los extranjeros residentes tendrán derecho a los servicios y prestaciones sociales tanto a los generales y básicos como a los específicos, en las mismas condiciones que los españoles”

Diversidad sexual y de género: personas LGBT^[10]

La discriminación y el acoso contra las personas LGBT son prácticas frecuentes. La orientación sexual y la identidad de género, desgraciadamente, son motivos por los que las personas son discriminadas en el momento de acceder a un puesto de trabajo o a la hora de poder conservarlo. A esto se unen las situaciones de acoso que pueden sufrir así como los obstáculos a los que se enfrentan para desarrollar una carrera profesional en un plano de igualdad. Según un reciente estudio de la FELGTB^[11] un tercio de las personas que formaron parte de ese estudio se habían sentido discriminadas en su puesto de trabajo.

La discriminación tiene lugar cuando al acceder a un empleo o en el desarrollo del mismo la orientación sexual de la persona o su identidad de género, hace que reciba un trato distinto y peor al que recibiría en las

^[10] Personas LGBT: personas lesbianas, gays, bisexuales y trans

^[11] “Estudio 2013 sobre Discriminación por orientación sexual e identidad de género en España” realizado por la FELGTB y COGAM. <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf> (pages 16 -19)

mismas circunstancias si fuese una persona heterosexual.

Las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) se ven a menudo obligadas a disimular u ocultar su orientación sexual para no sufrir los prejuicios de compañeros y superiores. Sin embargo, en una sociedad como la española donde el reconocimiento legal de las relaciones entre personas del mismo sexo es pleno, resulta cada vez más complicado ocultar este tipo de relaciones máxime cuando dan opción a disfrutar de derechos y permisos laborales. Si en el entorno de trabajo no se tienen los conocimientos suficientes al respecto, las personas LGBT pueden verse expuestas a situaciones de discriminación y de peor trato por el solo hecho de ser quienes son y visibilizarse como tales. Algo que está expresamente prohibido en el Estatuto de los Trabajadores que fue reformado en el año 2003 a tal efecto.

A una situación de mayor vulnerabilidad, y por tanto de más grave discriminación, se ven expuestas las personas cuya identidad de género no corresponde a la concepción binaria de género (hombre o mujer) que tiene mayoritariamente la sociedad. Además de las dificultades anteriormente nom-

bradas, a las personas trans (T) se les suma la exposición que representa el que su aspecto y/o su documentación visibilicen su condición, o deseen realizar los procesos de cambio de sexo sin que ello ponga en riesgo su puesto de trabajo. Es precisamente la integración con total normalidad de las personas trans en el mundo laboral uno de los grandes retos pendientes de la sociedad, especialmente de los empleadores y entornos de trabajo. El hecho de no hacerlo les aboca a una situación de injusta exclusión de la que somos responsables todos.

Dos ámbitos laborales que merecen especial atención son el sector educativo y aquellos que dependen de las instituciones religiosas. Las personas en todo caso deben ser tratadas en función de sus competencias profesionales y conforme a las leyes del Estado español, y en ningún caso han de ser valoradas por su orientación sexual e identidad de género. Hacerlo estaría dejando entrever una serie de prejuicios que no tienen ninguna legitimidad desde la perspectiva de derechos humanos e igualdad de trato.

Etnia Gitana

Casi la mitad de la población gitana española se ha sentido discriminada en el pro-

ceso de búsqueda de empleo. Este colectivo sufre índices de desempleo muy superiores al resto de la población, por lo que quedan relegados al subempleo, a actividades económicas de carácter informal y/o a desempleo de larga duración.

La discriminación hacia la comunidad gitana en el ámbito del empleo tiene lugar de múltiples formas, tanto en el proceso de búsqueda de empleo como durante la relación laboral.

Hay reticencias a contratar gitanos/as con frases como: "Yo no soy racista, pero qué pensarán los clientes, quizá no lo acepten los compañeros". Los hay que son más claros y directos, y plantean sin tapujos que no contratan a personal de la comunidad gitana. Otra actitud más abierta es la de empresarios/as que contratan gitanos/as, pero piden "que no lo parezcan".

La mayor parte de la gente considera que la etnia gitana no trabaja, no los relacionan con las profesiones habituales. Esta apreciación emana de la falta de experiencia de trabajo conjunto. Personas que sí han tenido trato con ellos, les atribuyen características laborales muy positivas como ser se-

rios en los negocios, cumplir su palabra o ser buenos negociantes. Aunque dudan de su capacidad de ajustarse a normas estrictas impuestas por la empresa. "Son muy trabajadores para sus negocios, aunque no sé si entrarían en una empresa para cumplir un horario estricto y fichar".

La imagen social negativa de la comunidad gitana, da lugar a una actitud de rechazo que traspasa a las personas individuales y se extiende al conjunto de la comunidad. Esta imagen obstaculiza un desarrollo social normalizado, al convertirse en impedimento para un apropiado intercambio cultural y una armonía social. Las personas gitanas ven mermadas sus posibilidades de evolución y de desarrollo social, económico y cultural porque las ideas preconcebidas actúan como freno para su incorporación real y efectiva en la sociedad.

Otras formas de comunicar mal...

Otra de las ideas que surgen con fuerza es el enfrentamiento entre **trabajadores temporales y trabajadores indefinidos**. Muchas veces se presenta a los trabajadores con contratos estables como privilegiados, o incluso se sugiere que si este grupo renuncia-

ra a algunos de sus derechos se podrían mejorar las de los temporales. No es más que una idea que busca el enfrentamiento entre los trabajadores y que no tiene en cuenta que la respuesta a los problemas del mercado laboral, el desempleo y la precariedad deben de ser satisfactorias y justas para todas las personas y no basarse en prejuicios ni estereotipos contra colectivos.

Periódicamente reaparecen algunos tópicos que buscan culpabilizar a sectores de trabajadores de las dificultades económicas. Es el caso de los funcionarios, que muchas veces aparecen reflejados como trabajadores privilegiados que impiden un reparto del trabajo o la renta adecuada. Hay que diferenciar entre personal funcionario y laboral: en el primer caso se trata de personal fijo, en el segundo, no siempre. En cualquier caso, tanto en uno como en otro caso, buena parte de los trabajadores acceden a este puesto mediante oposiciones o concurso público. La temporalidad entre este tipo de personal es elevada (ha llegado a ser del 26%) y acumulan una pérdida de poder adquisitivo de 48 puntos porcentua-

les desde 1982, según UGT. La última reforma laboral abrió la veda a que las administraciones pudieran llevar a cabo ERE con su personal laboral, pero no expedientes de suspensión o reducción de la jornada.

Claves:

- **Hay grupos de personas que viven una mayor discriminación en el acceso al empleo que la población general.**
- **Se debe evitar discriminar y culpabilizar al parado**
- **No utilizar estos mensajes de culpabilización a colectivos para quitar responsabilidad al Estado y al sistema de la situación actual de desempleo.**
- **Visibilizar las dificultades y prejuicios que enfrentan algunas personas en el acceso al mercado laboral.**
- **Preguntar a las administraciones públicas qué medidas concretas de fomento de empleo para colectivos se están tomando.**



Datos y estadísticas, cómo leerlas y entenderlas

Ante la gran cantidad de datos y estadísticas relacionadas con el mercado de trabajo que habitualmente son presentadas desde los medios de comunicación, muchas veces incluso aparentemente contradictorias, se hace necesario realizar una breve reflexión acerca de cómo entenderlas e interpretarlas. Los medios de comunicación deben conocer adecuadamente el alcance de los conceptos que habitualmente se manejan, y ofrecer una información que contribuya a que la ciudadanía conozca cabalmente la situación del empleo en un momento determinado.

En primer lugar, las fuentes de la información cuantitativa que habitualmente aparece en los medios de comunicación son múltiples. Puede obedecer a distintas encuestas (Encuesta de Población Activa, Encuesta de Estructura Salarial, Encuesta de Costes Laborales, Encuesta de Condiciones de Vida, etc., todas ellas armonizadas con las respectivas encuestas de ámbito europeo) o bien de datos de registro (nú-

mero de parados registrados, número de afiliados a la Seguridad Social, Estadística de Convenios Colectivos, etc.) provenientes del Ministerio de Empleo. Ante esto, es muy importante saber comunicar qué significado se esconde detrás de cada concepto, que dependerá, en todo caso, de cómo se encuentre definido.

Por ejemplo, la evolución salarial puede medirse a través de la encuesta de costes laborales, de estructura salarial, de la estadística de convenios colectivos o de la de ingresos de la Seguridad Social. En este sentido, las cuatro fuentes miden la variable salario con distintas aproximaciones puesto que tienen distintas características. Algunas miden el salario por hora y otras el salario total; unas son encuestas y otras datos de registro; algunas ofrecen más información o son más fiables que otras; algunas marcan la evolución esperada del salario y otras los salarios actuales; algunas afectan a más población que el resto, etc. Por tanto, cada una tiene sus ventajas e inconvenientes,

por lo que lo importante es establecer claramente el origen del dato y aclarar su significado y sus implicaciones.

Como cuestión general, según la EPA (que se actualiza cada tres meses), la población total de un territorio puede clasificarse entre activa e inactiva. A su vez, la población activa está compuesta por todas las personas de 16 o más años que durante una determinada semana que se toma como referencia pertenece a uno de estos dos grupos:

- **Población ocupada:** o bien se encuentra trabajando (personas que durante la semana de referencia hayan trabajado al menos una hora a cambio de un cualquier forma de retribución en metálico o en especie); o bien se encuentra con empleo pero sin trabajar (personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él).
- **Población desempleada:** persona desempleada es una persona de 16 años o más que se encuentra sin trabajo, pero está en el proceso de búsqueda,

es decir, ha tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o propia durante el mes precedente, y está disponible para trabajar. Con lo cual, estamos hablando de un sector de la población que está en condiciones de comenzar a trabajar en un plazo de dos semanas a partir del comienzo de la semana de referencia

Debe insistirse que la "actividad" o no de una persona sólo tiene que ver con el concepto que de "actividad" tiene la EPA y no el uso coloquial se da a esa palabra. La población inactiva (personas que se ocupan de su hogar, estudiantes, jubilados, personas que realizan trabajos sociales sin remuneración, etc.) realiza múltiples actividades. Lo mismo puede decirse de las personas "paradas", que, en la mayor parte de los casos, no lo están en absoluto (en términos de esfuerzo por encontrar un empleo, por ejemplo).

A partir de aquí, la estadística del mercado laboral es presentada desde el análisis de un conjunto de magnitudes o indicadores. Es usual que se maneje tasas como las de desempleo, empleo o actividad. Por ejemplo, la tasa de desempleo es la proporción

de personas desempleadas sobre el total de activas. Muestra en qué medida existen personas que desean trabajar y no pueden hacerlo. Dicha información varía en función de los distintos grupos sociales, por lo que debe ser presentada de forma desagregada, al menos, por sexo, grupo de edad, nivel de formación y nacionalidad. Eso contribuye a conocer qué grupos están siendo más perjudicados por el funcionamiento del mercado laboral. Además, la tasa de desempleo tendrá distintas consecuencias en términos sociales y de políticas a aplicar en relación con los grupos a los que afecte en mayor medida. Pero no solamente la tasa de desempleo es un indicador relevante. Por ejemplo, la tasa de empleo, que mide la cuota de población ocupada cuyas edades están comprendidas entre los 16 y los 64 años, sobre la población total dentro de ese mismo rango de edad, indica en qué medida la población está integrada en el mercado a través de un puesto de trabajo. Es posible que la tasa de desempleo no siga aumentando porque la gente abandone el mercado laboral (o bien se marcha del país, o bien se desanima y no busca empleo). Por tanto, los medios de comunicación deben procurar reflejar una imagen lo más completa posible al transmitir información

cuantitativa. A partir de aquí, además, se puede tener una idea aproximada de las desigualdades de género, comparando hombres y mujeres en cada indicador; de edad; nacionalidad; etc.

La información de registro también puede ser un elemento válido para informar acerca del mercado laboral. Sin embargo, debe hacerse una clara distinción entre esta información y la proveniente de la EPA. Por ejemplo, el dato de paro registrado sólo tiene en cuenta a aquellos parados que se inscriben en el SEPE, lo cual descarta a muchos que no lo hacen por diversos motivos como el desánimo o la no percepción de prestaciones. Todo esto hace de dicho indicador una fuente menos fiable de la cuantía de desempleados.

Asimismo, es importante que los medios de comunicación transmitan que la interpretación de los datos ofrecidos puede ser matizada en función de las referencias que se tengan en cuenta. Un mismo dato puede interpretarse como positivo o negativo según la referencia con que se compare. En este sentido, es importante ofrecer datos de contexto adicionales que ayuden a situar y matizar la interpretación que pueda darse a

ese dato, y contribuyan a que los ciudadanos puedan generarse una idea más adecuada del mismo. Si bien no hay recetas para ello, el sentido común juega un papel muy importante. Por ejemplo, optar por los datos en términos relativos en lugar de hacerlo en términos absolutos.

Por último, la **Encuesta de Condiciones de Vida** analiza la cuantía y proporción de **trabajadores pobres**, que son aquellas personas ocupadas cuyos ingresos no alcanzan el umbral de pobreza, definida como el 60% de la mediana de los ingresos nacionales. Otra medida igualmente interesante de aproximarnos al fenómeno es a través de la **encuesta de estructura salarial**.

Como conclusión, los medios de comunicación deben ser conscientes de su papel a la hora de transmitir información cuantitativa acerca del mercado de trabajo. Para ello, deben aclarar en la medida de lo posible qué definición subyace detrás de cada dato, las ventajas y desventajas de su fuente, y acompañarlos de otros datos que ayuden a matizarlos. De este modo, los ciudadanos no se encontrarán en situación de vulnerabilidad ante la información que les rodea, que en ocasiones es excesiva y difícil de asimilar.

Claves:

- **Saber comunicar qué significado se esconde detrás de cada concepto, dato o estadística y conocer la fuente de información.**
- **Procurar reflejar una imagen lo más completa posible al transmitir información cuantitativa.**
- **Analizar las distintas consecuencias en términos sociales y de políticas de la tasa de desempleo según los grupos a los que afecte en mayor medida.**
- **Tener en cuenta que la interpretación de los datos ofrecidos puede ser matizada en función de las referencias con las que se trabaja a la hora de compararlos.**

¿Qué podemos hacer?

A la administración

- 1) Fomentar un modelo productivo integrador y sostenible.
- 2) Mejorar la legislación vigente para asegurar el pleno disfrute de los derechos y el cumplimiento de los deberes de todas las personas que participen en el mercado laboral.

- 3) Promover medidas para optimizar la inclusión en el mercado laboral de los colectivos más vulnerables, y evitar la discriminación laboral de estos.
- 4) Fomentar la economía social y las cláusulas sociales
- 5) Impulsar las PYMES
- 6) Incentivar la innovación; poner los recursos suficientes para alcanzar el objetivo de invertir el 3% del PIB en I+D como propone la estrategia 2020; en particular, en mejorar las condiciones para la inversión en I+D por parte del sector privado
- 7) Mejorar desde los cimientos la operatividad del Instituto Nacional de Empleo (INEM); mejorar los programas y proyectos de inserción laboral, desarrollando itinerarios sociolaborales, así como sus propuestas de formativas.
- 8) Fomentar y proteger el empleo digno y de calidad.
- 9) Garantizar el papel inclusivo de las políticas activas de empleo, **priorizar la in-**

versión de las políticas activas de empleo en las personas que tienen especiales dificultades.

A medios de comunicación

- 1) Comunicar de una forma sencilla y clara, accesible a toda la población.
- 2) Trasmitir con rigurosidad e independencia utilizando conceptos que reflejen la realidad, dejando de lado intencionalidades propias de las fuentes.
- 3) Cotejar bien los datos y conocer la fuente de los mismos.
- 4) Intentar crear noticias atractivas de naturaleza económica que capten la atención del público.
- 5) Trasmitir sin prejuicios hacia los desempleados y colectivos en riesgo de exclusión.

A Organizaciones No Lucrativas

- 1) Desarrollar itinerarios sociolaborales personalizados con personas en situación de desempleo.
- 2) Desarrollar, difundir y promocionar los servicios de acompañamiento social, la-

boral y psicológico que se adecue a los nuevos perfiles y realidades sociales.

- 3) Promover la participación y la autonomía de las personas en exclusión en sus propios procesos de inserción.
- 4) Incidencia política y sensibilización para transformar las condiciones que dificultan que la población más vulnerable pueda disfrutar plenamente del derecho al trabajo.

A la sociedad civil

- 1) Participar y apoyar a personas en situación de desempleo a través de programas de voluntariado.
- 2) Reivindicar la defensa de los derechos de todas personas y exigir a los responsables políticos y sociales que luchen contra la pobreza.

¿Qué puede hacer el voluntariado?

- **Acompañar y apoyar en servicios de orientación laboral:**
acogida de los solicitantes,
valoración de competencias y
necesidades,

orientar en la elaboración de currículos,
orientar en la búsqueda de empleo, acompañar y preparar entrevistas

- **Destruir estereotipos y estigmas sobre las personas en situación de exclusión social.**
- **Trasladar su experiencia con colectivos en exclusión a su entorno cercano, cumpliendo así una labor de transformación social.**
- **Generar espacios de encuentro y apoyo mutuo para personas en situación de desempleo.**
- **Capacitar a personas en desempleo para mejorar conocimiento y habilidades para la búsqueda de empleo.**

VOLUNTARIADO Y EMPLEO

Una forma de canalizar la participación social es el voluntariado: un compromiso que toman libremente las personas, que se traduce en dedicación de tiempo, sin remuneración, con fines solidarios, colaborando, promovien-

do o participando en iniciativas de distinto tipo que aportan un beneficio a la sociedad.

En un contexto de crisis económica y social como la que estamos viviendo y con unas tasas de desempleo del 25% de la población (52% para menores de 25 años), el voluntariado tiene un papel ambiguo: por un lado existe un riesgo de que su instrumentalización, o un uso inadecuado del mismo, obstaculice la creación de empleo remunerado, pero por otro, puede ser un factor muy importante en la activación de las personas y en su camino hacia el empleo.

En términos generales, acción voluntaria y trabajo remunerado se distinguen claramente. Sin embargo, las fronteras entre empleo y voluntario no siempre son evidentes, porque hay múltiples contextos en los que se produce cierta ambigüedad. En el momento actual, que no solamente está determinado por la crisis económica sino por un cambio de época, las interferencias e interacciones se multiplican.

Voluntariado y empleo: preguntas frecuentes. (2013) Plataforma del Voluntariado de España.



¿Con quién contactar para pedir orientación e información?

Cruz Roja



Sonia Ruiz Fresneda



sruizf@cruzroja.es



91 532 55 55 Ext: 52676 / 661 67 75 89



Calle Muguet, 7 – 28044 Madrid



www.cruzrojamadrid.org

Coordinadora de ONGD



Yolanda Polo Tejedor



yolanda.polo@coordinadoraongd.org



91 523 49 05



C/ de la Reina 17 – 3º – 28004 Madrid



<http://www.congde.org/>

EAPN ES



Jonás Candalija



jonas.candalija@eapn.es



91 786 04 11



C/ Tribulete, 18 – 28012 Madrid



www.eapn.es

Especialista en deuda externa, cooperación internacional y desarrollo



Iolanda Fresnillo



ifresnillo@riseup.net



iolandafresnillo.wordpress.com

Especialista en comunicación y desarrollo



Montse Santolino



msantolino@yahoo.es

Soberanía alimentaria



Gustavo Duch



gustavo@soberaniaalimentaria.info



http://gustavoduch.wordpress.com

Ecologistas en Acción



Yayo Herrero



dinamizacion@ecologistasenaccion.org.

Hegoa - Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional – Universidad del País Vasco



Koldo Unceta



koldo.unceta@ehu.es

+ Social



Gonzalo Fanjul



gfanjuls@gmail.com



http://GonzaloFanjul.com

http://blogs.elpais.com/3500-millones/

Coordinadora ONGD



Cecilia Carballo



ccarballo@fundacion-ipade.org

CEET - CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO



Elvira González



elvira.gonzalez@ceet.es



91 782 13 70



C/ Joaquín Costa, nº 15 Portal 2,
3ª Planta
28002 Madrid



http://www.ceet.es

Fundación FOESSA




Francisco Lorenzo



Francisco Lorenzo FLORENZO.SSGG@caritas.es



914 44 10 00

 Calle de Embajadores, 162
28045 Madrid


 www.caritas.es

Cáritas Española

 Marisa Salazar

 Msalazar.ssgg@caritas.es

 91 444 10 69


 Calle de Embajadores, 162
28045 Madrid


 www.caritas.es

Universidad Rey Juan Carlos

 Luis Ayala

 luis.ayala@urjc.es

 914487951 914959248


 Calle Tulipán s/n. 28933 Móstoles.
Madrid


 <http://www.urjc.es/>


Universidad Pública de Navarra

 Miguel Laparra

 laparra@unavarra.es

 948169487

 Campus de Arrosadia
31006 Pamplona


 Tel. 948 169000
Fax. 948 169169


 <http://www.unavarra.es/>

Xarxa-Valencia

 María José Navarro Molina

 xarxa.cv@eapn.es

 696965396


 C/Francisco Moreno Usedo nº 21 bajo
46018 Valencia


 eapncv.wordpress.com

Eapn-Castilla y León

 Noelia Martínez Merino

 coordinacion@eapncastillayleon.es


 646302627


 C/ Menéndez Pelayo 2, 3º Oficina 7
47001 Valladolid


 www.eapncastillayleon.es

Eapn-Madrid

 Gabriela Jorquera Rojas

 gaby.jorquera@gmail.com
eapnmadrid@eapnmadrid.org

 661552019


 Calle Cáceres 10, 1ro. Izqda
28045, Madrid

 www.eapnmadrid.org


Eapn-Murcia

 Ana María Torres González

 eapnmurcia@eapnmurcia.org

 680369884




 Plaza Pintor Pedro Flores 2º Bajo 2
30002 Murcia


 www.eapnmurcia.org

Eapn-Asturias

 Loreto Ventosa

 eapn.as@gmail.com


 696988632


 González del Valle, 5
33003-Oviedo/Uviéu


 eapnas.wordpress.com

Eapn-Melilla

 Jorge Roberto Aldao Ceide

 jorge.aldao@eapn.es/eapnmelilla@hotmail.com


 696965453


 Avenida Duquesa de la Victoria, 3
52004 Melilla


 eapnmelilla.wordpress.com


Eapn-Galicia

 Maite Serra García

 info@eapn-galicia.com


 696965534


 Rua da Muiña 24
15703 Santiago de Compostela
A Coruña

 www.eapn-galicia.com

EAPN-Ceuta


 ceuta@eapn.es


 618602676


 C/ Mendoza, 1 esq Simoa
51001 Ceuta


EAPN-Andalucía

 Pilar Gil

 investigacion@eapn-andalucia.org

 655950941

 Edificio TIXE
C/ Fortuna nº 1, 1ª planta, oficina 17
P.I. Carretera de la Isla
41703 Dos Hermanas, Sevilla


 www.eapn-andalucia.org

EAPN-Cantabria

 Ana Vega

 ana.vega@eapn.es

 696988466


 c/ Rualasal, 5, 1º. 39001 Santander


 eapncantabria.wordpress.com

EAPN-Cataluña

 Raimon Barba

 comunicacio@tercersector.cat


 627629178


 Carrer Rocafort 242, bis 2on.
08029 Barcelona

 www.tercersector.cat

EAPN-Baleares

 Carmen Muñoz

 eapnib@gmail.com


 662366232


 Carrer Arquitecte Bennassar, 73
Palma de Mallorca

 xarxainclusio.org

EAPN-Aragón

 edaragonesa@redaragones.org

 625537682


 C/ San Pablo, nº 70, local.
50003 ZARAGOZA


 www.redaragonesa.org

EAPN-Euskadi

 Alfonso López

 coordinacion@eapneuskadi.net

 626188213


 Plaza venezuela, 1-2º izq izq
BILBAO 48001 - Bizkaia


 www.eapneuskadi.org


EAPN-Navarra

 Carmen Burgui


 oficina@redpobreza.org

 658183925


 C/ Ártica, 32
31014 Pamplona - Navarra


 redpobreza.org

EAPN-CLM

 Raúl del Viso

 empleo@eapn-clm.org

 661902767

 Av. General Villalba, s/n Pabellón 8
45003 Toledo


 www.eapn-clm.org

EAPN-Extremadura

 Javier Segura

 coordinador@eapnextremadura.com

 696988467


 C/Nogales s/n Urbanización Monte Alto
06800 Mérida - Extremadura

 eapnextremadura.org

EAPN-Canarias

 Cecilia Herrera

 eapncanarias@eapn.es

 626103929

 C/ Luis Antúnez 32, 1º. CP 35006

 eapncanarias.blogspot.com.es



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

www.eapn.es



Subvenciona:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL