

Notas sobre la situación de la mujer en el mercado laboral

Beatriz Masia
Secretaría de la mujer. Catalunya

En estas notas seguramente no encontraréis nada nuevo, los tópicos quizá sean los de siempre, y no porque nos guste repetir lo que ya se ha dicho, sino simplemente porque la situación de la mujer en el mercado laboral no ha cambiado todo lo que quisiéramos, ni desde los organismos competentes se ha hecho suficiente para que esto sucediera. Es por esto que vamos a insistir en lo ya dicho para ver si de esta manera conseguimos la plena incorporación de la mujer al trabajo.

Sabemos que las mujeres, a partir de una educación sexista, somos segregadas hacia ocupaciones, carreras y trabajos considerados «femeninos» y que se nos aparta de lugares de responsabilidad, como de ocupaciones dichas «masculinas», éste condicionante incide plenamente en la posterior búsqueda del puesto de trabajo, así como en las ofertas ocupacionales que surjan, motivando que en las actuales tasas de paro la mujer ocupe un lugar excepcional en nuestro país, siendo una de las más altas de la CEE, ya que representamos solamente el 33,50 por 100 de la población activa, frente al 66,44 por 100 masculina (Datos Eurostat, 1986). En Barcelona, por ejemplo, las mujeres representamos el 60 por 100 de parados según datos del INEM (diciembre 1988).

Creemos que el aumento del paro femenino se debe a dos razones fundamentales: primera, la inmensa mayoría de mujeres ha asumido plenamente su derecho a inscribirse en el INEM y, segunda, la gran parte del empresariado sigue prefiriendo la mano de obra masculina, sin que desde los organismos públicos se intervenga suficientemente en la incentivación del empleo femenino.

Hemos de apuntar también dos cuestiones que hacen difusas las estadísticas sobre el empleo de las mujeres; por una parte, todo el sector de la economía sumergida: el 36 por 100, según datos del Instituto de la Mujer, y el 42 por 100, según un informe de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de diciembre de 1988; por otra, los contratos a tiempo parcial, donde las mujeres superan el 50 por 100 de éstos, según datos de marzo de 1989 del INEM de Barcelona.

Creemos que hay un tercer factor que es determinante en la búsqueda de empleo femenino, y que ayuda a aumentar la tasa de inactividad femenina, se trata de la poca disponibilidad para el trabajo de las mujeres. Este es un problema que creemos debería abordarse desde dos perspectivas: por una parte, usar todos los mecanismos posibles tanto de carácter individual como social para que los hombres (nuestros dichos compañeros) vean y sientan la necesidad de compartir las tareas del hogar y cuidado de los hijos (hago desde aquí un llamamiento a nuestros compañeros sindicalistas, para que sean ellos los primeros en darse cuenta de que el trabajo doméstico compartido es menos duro, a la vez que la mujer puede trabajar fuera de casa). Por otra, se trataría de actuaciones institucionales que garantizaran equipamientos sociales, ya que es evidente en todo el Estado español la carencia de guarderías públicas, comedores y asistencia para las personas mayores.

Vistas someramente las causas que inciden negativamente en la baja actividad laboral de las mujeres, deberíamos plantear cuál es la situación en la formación ocupacional, ya que es una de las principales opciones en la actualidad no sólo de encontrar trabajo, sino de tener un reciclaje y formación profesional y laboral.

Dentro de la formación ocupacional, vemos que la participación es mucho mayor de lo que representan en la población activa, siendo su participación en los cursos de formación del 34,4 por 100, frente al 30,4 por 100 de población activa en 1985, según datos del Instituto de la Mujer, y en datos más recientes, aunque limitados a Barcelona, la participación femenina en diferentes cursos es del 50 por 100, aunque en la posterior contratación el porcentaje se desnivela y por cada 66 hombres contratados, sólo se han contratado 34 mujeres (INEM, marzo 1989, Barcelona). Estos datos nos manifiestan el interés de las mujeres por acceder a un puesto de trabajo, frente a las reticencias de los empleadores. Creemos, pues, que frente a esta situación debemos plantear una serie de actuaciones básicas para ir eliminando este problema.

Estas actuaciones deberían ser gubernamentales, sindicales e individuales.

Las acciones gubernamentales deberían ir encaminadas a la total aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1988-1990, del Instituto de la Mujer, que aunque nos parezca pobre en sentido ejecutorio, debería aplicarse ejemplarmente en los organismos públicos, Comunidades Autónomas, etcétera, incidiendo especialmente en el cubrimiento de cargos de responsabilidad, al tiempo que debería incentivarse a los empresarios en la contratación de mujeres en empresas donde estén subrepresentadas.

Un mayor control de la publicidad laboral y la posibilidad de sanción cuando se incurre en discriminación, además de otras intervenciones de carácter político-social para lograr una plena integración de la mujer en todos los niveles de la sociedad. Las actuaciones sindicales deberíamos llevarlas en dos aspectos, uno hacia fuera y otro hacia dentro.

En las acciones hacia el exterior debemos incidir en el INEM por ser el organismo competente en la materia y en la negociación colectiva; en este aspecto, hemos de resaltar la satisfacción que nos ha causado el acuerdo al que se ha llegado con el Gobierno, referente a las comisiones de seguimiento de los contratos laborales. Pero tal como se decía en la PSP, no sólo debe hacerse «especial hincapié en la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres», sino que nosotras debemos estar en estas comisiones haciendo que se cumplan dichas recomendaciones. En este aspecto hemos de resaltar que en los criterios de actuación del sindicato en las mesas locales para el año 1990, en las partidas del INEM y corporaciones locales, se considera como prioridad la contratación de mujeres. Concretamente en una reunión ejecutiva con el INEM (Barcelona) se pidió como objetivo a cubrir hacia las mujeres que en las partidas presupuestarias para programas de empleo público la contratación por sexo sea del 60 por 100 de mujeres, ya que el porcentaje de paro femenino inscrito en el INEM es éste (Barcelona, noviembre 1989).

Creemos que la actuación del sindicato debe ir en esta línea: incidir, proponer, pero también de controlar y hacer seguimientos para que esto realmente se lleve a cabo. Junto a la contratación, hemos de situar la formación ocupacional, incidiendo en ella de manera que las mujeres sean orientadas hacia cursos que realmente tengan salidas laborales, al tiempo que deberían hacerse seguimientos de si son contratadas o no por los organismos públicos. En esta misma línea hemos de insistir en que las informaciones estadísticas sean más claras y que en todas ellas se den los porcentajes en variables de sexo.

En las acciones a llevar hacia dentro del sindicato estarían el que los comités de empresa tomaran conciencia del importante papel que tienen dentro de las negociaciones colectivas,

no sólo no dejando incluir ninguna cláusula que discrimine directa o indirectamente la incorporación de la mujer en las empresas, sino también denunciando las existentes hasta ahora. Es este uno de los aspectos en que hemos de entender las mujeres del sindicato la importancia de nuestra participación, tanto en las elecciones sindicales como en la formación de los comités de empresa.

Así pues, tanto las actuaciones gubernamentales y sindicales como las individuales son las que hemos de llevar adelante entre «vosotros» y «nosotras» para corregir las actitudes discriminatorias (en todos los aspectos) y ser capaces de «compartir» más que de «repartir» y de no establecer limitaciones entre las personas porque tengan uno u otro sexo.