

MUJERES

Ambigüedad y desafío en el reparto igualitario del empleo

“Pero la Humanidad desperdicia una fuerza viva que debiera aprovecharse en su progreso, y esa fuerza viva es el espíritu de la mujer”

Carmen Díaz de Mendoza (1920)

Natalio González Pino

Secretaría de empleo FE CC.OO.

Un desafío al que los sindicatos de clase han de hacer frente es el reparto igualitario del empleo entre hombres y mujeres. La búsqueda de soluciones alternativas que palien esta desigualdad de género vienen planteándose por los gobiernos, empresarios y, sobre todo, por las organizaciones sindicales. Por ello, los sindicatos buscan opciones que permitan igualar las condiciones de acceso y participación en el mercado laboral de mujeres y hombres.

Si circunscribimos el problema a la Unión Europea, advertimos que, a pesar de las directrices encaminadas a fomentar esta igualdad, no se consiguen las repercusiones colectivas que cabría esperar. En España, las políticas de igualdad de oportunidades nos sitúan entre los países con peores resultados de la UE y los escasos avances que se producen no se concretan realmente en mejoras de las condiciones laborales.

El debate del reparto igualitario del empleo sigue sujeto a la reducción de la jornada laboral y a la organización flexible de los horarios, “debate cojo” en cuanto a la forma de entender la sociedad, pues ignora que parte de la actividad productiva humana es un empleo no remunerado (mayoritariamente de mujeres) que significa una importante contribución económica.

Es a partir de ésta dimensión real de la carga global del trabajo donde se encontrarán fórmulas que garantizarán una reducción y redistribución efectiva del tiempo de trabajo y un reparto más igualitario del empleo.

Si reflexionamos sobre el papel que los gobiernos y empresarios juegan en la estrategia para combinar empleo de calidad y flexibilidad, observaremos que la estabilidad en el empleo se ha convertido en un valor relativo pues una parte del coste que supone la estabilidad de los trabajadores fijos recae en los trabajadores en situación de paro o de precariedad laboral.

En cuanto a los planteamientos sobre la igualdad de oportunidades que los sindicatos desarrollan a través de la negociación colectiva, el amplio campo de regulación en el que se podría incidir sobre la igualdad de género en el empleo contrasta, a veces, con su tratamiento marginal en los convenios colectivos.

Son conocidos los acuerdos anuales para la negociación colectiva, donde se recogen criterios y propuestas para incidir en la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo. Pero en numerosas ocasiones estas buenas prácticas se quedan en papel escrito y difícilmente se plasman en los convenios como mejoras reales.

¿Puede estar relacionada esta realidad con la baja tasa de afiliación y el distanciamiento de una parte de la ciudadanía del fenómeno sindical? No cabe duda de que, en ocasiones, el sindicalismo es percibido por las mujeres como un fenómeno hostil a sus intereses. Una de las razones podría ser que el empleo "atípico" (empleo precario) se ha ido convirtiendo en "típico" (generalización de la precariedad en la sociedad actual). Este proceso está en estrecha relación con la creciente feminización de la fuerza laboral y con el avance lento y ambiguo de la puesta en práctica, vía convenios, de la igualdad de trato en el empleo.

Contra esto tienen que batallar los sindicatos de clase.