

MUJERES

Las mujeres ante la precariedad laboral

EL PARO, la temporalidad en el trabajo, el contrato a tiempo parcial, los salarios inadecuados son las imágenes que vienen a nuestra mente cuando hablamos de precariedad laboral. Si estudiamos los datos que nos ofrecen distintos indicadores sociolaborales comprobamos que la precariedad afectan especialmente y en mayor porcentaje a las mujeres.

La Encuesta de Población Activa del INE correspondiente al cuarto trimestre del 2004 muestra que, mientras la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 67,7%, la de las mujeres es del 45,1%, muy alejada del 60% que la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa estableció como objetivo para el año 2010.

Pero es que la tasa de paro en esa misma fecha y en esa misma encuesta era del 7,6% para los hombres y del 14,4% para las mujeres, casi el doble y una de las más altas de la UE. Resulta curioso que aunque las universitarias son el grupo de mujeres con menor tasa de paro, ésta sea superior, por ejemplo, a la de los hombres con estudios primarios.

Si comparamos la temporalidad en los contratos encontramos que también es más alta entre las mujeres, el 34,1% de los femeninos frente al 29,2% de los masculinos. Y los contratos con jornada parcial también son ocupados fundamentalmente por mujeres.

Según datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE en el 2002, el salario medio anual femenino es el 71,1% del masculino. Esta diferencia salarial se explica por varias causas: en los niveles superiores de poder la presencia de las mujeres disminuye de manera importante, los contratos temporales son más numerosos en el colectivo de mujeres, el trabajo de las mujeres se concentra en sectores peor remunerados y los sectores en los que trabajan mayoritariamente mujeres están peor retribuidos.

El sector educativo, en el que las mujeres son mayoría (65,2%), es un claro ejemplo de la falta de presencia femenina en los puestos directivos: un 45,21% de directoras en Infantil y Primaria, estadística que se reduce a un 25,03% en Secundaria y se limita a un 5,79% cuando hablamos de rectoras de Universidad.

A todo lo anterior hay que añadir un importante factor de discriminación en los procesos de selección y promoción de las mujeres. Todo ello confirma la existencia de una brecha importante entre lo políticamente correcto, la defensa de la conciliación de la vida familiar y laboral de todos y para todos los trabajadores, y la realidad social, que sigue considerando responsabilidad exclusiva de las mujeres las tareas de cuidado y, por tanto, considera la conciliación de la vida familiar y laboral un problema de las mujeres que puede repercutir en su rendimiento laboral, y las discrimina por ello.

Ante esta situación es positivo, práctico y necesario que se planteen medidas para acabar con la precariedad del trabajo de las mujeres y favorecer la igualdad de trato. Pero, además, es fundamental que se establezcan condiciones de trabajo de calidad y se planifique el reparto del trabajo: compartir el trabajo doméstico todos los miembros de la unidad de convivencia, hombres y mujeres, crear servicios públicos para favorecer las tareas de cuidado (escuelas infantiles, centros de día, atención a la dependencia...), eliminar la discriminatoria

división de papeles sociales en función del sexo, reducir la jornada laboral y eliminar las horas extras.

Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer FE CC.OO.