

10 de junio de 2010

Un nuevo modelo económico y social:

Retos y oportunidades para la igualdad de género

< empleo < corresponsabilidad < políticas públicas < comunicación social



Teresa Torns

Teresa Torns es licenciada y doctora en Sociología por la Universidad de Deusto. Es profesora titular del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y miembro del "Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)" y del "Seminari d'Estudis de la Dona" (SED) del Departamento de Sociología de la UAB.

Su actividad investigadora tiene como temas de interés las desigualdades de género en relación al trabajo: el mercado de trabajo, el trabajo doméstico y la vida cotidiana, el tiempo y el bienestar cotidiano, las políticas de tiempos y la conciliación.

Es co-autora, entre otras publicaciones de los libros *El perfil sociolaboral del paro femenino en España* (Madrid, Instituto de la Mujer, 1995), *Tiempo y Ciudad/Temps i Ciutat* (Barcelona, CESB, 2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Barcelona, Icaria, 2000), *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses* (Barcelona, ICD, 2007).

Subvencionado por:



LAS MUJERES Y EL EMPLEO EN ESPAÑA: ¿UN FUTURO VENTUROSO?

Teresa Torns

Profesora de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

Dado el fuerte impacto de la actual situación del paro en España, nadie parece recordar que el masivo aumento de mujeres en el mercado de trabajo español, ocurrido desde 1985, supuso también la aparición de un desempleo femenino de carácter estructural que se resiste a desaparecer. Pocos dicen que esta situación ha permanecido a pesar de la enorme cantidad de empleos creados en la denominada década dorada (1995-2005), donde esa cantidad de empleo no ha ido acompañada por la calidad de los mismos. Y asimismo olvidan que esa década dorada se ha caracterizado, además, por la persistente presencia de grandes bolsas de empleo sumergido o informal y de unas tasas de paro femeninas siempre superiores a las masculinas.

Esas situaciones afectan principalmente al empleo de las mujeres jóvenes y/o inmigradas que constituyen, en la actualidad, el núcleo duro de la precariedad laboral española, sea cual sea la definición de precariedad elegida. Al mismo tiempo que se detecta una cierta desigualdad en el conjunto del empleo asalariado femenino, un fenómeno apenas perceptible con anterioridad. Ya que el fuerte aumento del empleo femenino que ha habido en España, en estos últimos años, lejos de hacer desaparecer las desigualdades de género del mercado de trabajo, ha hecho aflorar una clara polarización en la actividad laboral femenina.

Esas desigualdades de género y la citada polarización queda claramente delimitada por los indicadores laborales existentes. Así, los indicadores más recientes señalan un fuerte crecimiento del empleo, entre las mujeres con estudios primarios, acompañado, a su vez, por un notable incremento del empleo a tiempo parcial. En ambos casos, esos datos apuntan hacia el aumento del empleo precario, particularmente en el empleo de mujeres inmigradas. Por otra parte, esos mismos indicadores señalan una notable presencia de mujeres con estudios superiores, empleadas mayoritariamente en la Administración Pública, que ha sido el principal generador de empleo de calidad durante las dos últimas décadas del siglo XX.

La lógica de crecimiento del empleo del mercado de trabajo en España parece señalar que sólo el empleo en los servicios tiene un futuro acreditado. Y, más específicamente, en los servicios a las personas. Siendo ésta una relativa buena noticia puesto que se trata de un territorio femenino por excelencia en el que se deben cambiar las condiciones laborales que, hoy por hoy, lo convierten en un ghetto de baja calidad y demasiado cercano a las bolsas de informalidad. El desarrollo en 2006 de la ley española 39/2006 de "Promoción de la Autonomía Personal y atención a Personas en situación de Dependencia" puede y debe ser un horizonte de mejora y promoción de este tipo de empleos. Si bien los primeros pasos de la ley no parecen del todo bien encaminados ya que la escasez de recursos económicos y las resistencias culturales parecen predominar, por encima de la voluntad de mejorar esos empleos y el bienestar de las personas.

Si aun así, el empleo femenino en España no mejora, cabe esperar con un optimismo moderado los resultados de la Ley de Igualdad, (3/2007), promovida en 2007, para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y aunque resulta fácil adivinar los muchos celos y dificultades que su aplicación genera, esta ley puede y debe ser un buen instrumento para cambiar la realidad y las mentalidades vigentes en la sociedad española. Es sobradamente conocido que las leyes no cambian por sí solas la realidad. En este punto, resulta imprescindible apelar y reforzar a las mujeres y exigir responsabilidades, muy especialmente a los hombres, que en el día a día luchan en el terreno concreto de la Negociación Colectiva y de la acción sindical, desarrolladas en las empresas. Ese es un ámbito en el que conviene no olvidar la dura tarea que las mujeres sindicalistas llevan a cabo desde hace más de treinta años en las secretarías de la mujer. Puesto que muchas veces la dureza de esa tarea no está suficientemente reconocida ni por sus propios compañeros del sindicato ni por las mujeres feministas que no siempre tienen las cuestiones laborales, entre sus preocupaciones principales. Todos los esfuerzos son pocos y un mínimo horizonte común puede quedar claro: conocer y reconocer que todo el trabajo de las mujeres es fundamental para lograr el bienestar cotidiano en nuestras sociedades.