



Propuesta para
el debate



E M A K U M E A K

ЕМАКУМЕАК

Propuesta para
el debate

1. INTRODUCCION Y CONTEXTO HISTORICO
 - 1.1. INTRODUCCION
 - 1.2. MUJER Y TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA
 - 1.3. TREINTA Y CINCO AÑOS DE HISTORIA (1960-1995)
 - 1.4. CRISIS EN HEGO EUSKAL HERRIA (HEH)

2. LAS MUJERES ANTE EL COMPLEJO MUNDO DEL TRABAJO
 - 2.1. LA PRODUCCION DOMESTICA: PRODUCCION-REPRODUCCION
 - 2.1.1. El trabajo doméstico por cuenta ajena
 - 2.2. LA ECONOMIA SUMERGIDA
 - 2.3. ¿LA POBREZA ES FEMENINA?

3. LAS MUJERES EN EL MERCADO "OFICIAL" DE TRABAJO
 - 3.1. LAS MUJERES EMPRESARIAS Y AUTONOMAS
 - 3.2. TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL
 - 3.3. MUJERES DESEMPLEADAS
 - 3.3.1 El paro juvenil
 - 3.3.2 El paro de las amas de casa
 - 3.4. DISCRIMINACION LABORAL
 - 3.4.1. Contratación
 - 3.4.2. División del trabajo en función del sexo
 - 3.4.3. Discriminación salarial
 - 3.4.4. Falta de promoción
 - 3.4.5. Formación
 - 3.4.6. Agresiones
 - 3.4.7. Derechos sindicales

4. NECESIDAD DE UNA RESPUESTA ORGANIZADA
 - 4.1. NIVELES
 - 4.2. LAS MUJERES FRENTE AL MUNDO DEL TRABAJO
 - 4.3. LAS MUJERES EN EL MERCADO "OFICIAL" DE TRABAJO

PROLOGO

No podemos analizar la historia de nuestro pueblo dejando de lado la participación de las mujeres, ni podemos obviar su papel en cualquiera de los campos, desde el proceso de industrialización a la participación en las luchas de resistencia y liberación. Unas veces en la sombra y otras en primera línea, pero siempre activa.

Manteniéndose dentro del rol asignado o saltándose lo establecido de forma innovadora, las trabajadoras vascas han contribuido de una manera imprescindible a lo que hoy es nuestra realidad social, avanzando en su propio proceso de liberación.

El futuro de Euskal Herria exige el total reconocimiento de las mujeres como agente directo en el proceso revolucionario. Es nuestra labor, como sindicato sociopolítico, no sólo comprender este papel histórico, sino potenciar la participación y revalorización de las trabajadoras vascas, en el sindicato y en las luchas de la clase trabajadora.

1. INTRODUCCION Y CONTEXTO HISTORICO

1.1. INTRODUCCION

Al hablar de la situación de las trabajadoras vascas, hay que ser conscientes de que es imposible sentar las bases de la emancipación de nuestra sociedad sin alcanzar la plena libertad de mujeres y hombres.

La opresión de las trabajadoras vascas es específica. Esta afirmación es cierta pero insuficiente, por lo tanto, hemos de desvelar y concretar los mecanismos de esta opresión aquí y ahora, lo que implica analizar su situación en una nación con economía capitalista, dividida territorialmente y ocupada militarmente. Exige también aclarar que el concepto de mujer vasca es inseparable del de hombre vasco, siendo los dos polos de una contradicción que tiene que ser superada por la práctica revolucionaria, a partir de la solidaridad entre los géneros.

En lo concerniente a la opresión de las mujeres, no se debe olvidar que la existencia de una sociedad dividida en clases es en última instancia la causa directa de esta opresión. En este sentido, la opresión de las mujeres es hoy el efecto acumulado de miles de años de desarrollo, modos de producción y estructuras sociales, que se centran en última instancia en la propiedad privada de los medios de producción y reproducción.

Plantear una abstracción del concepto "mujer" al margen de la historia y los hechos es caer en un planteamiento idealista. En este sentido, conviene tener en cuenta algunos aspectos:

- la desigualdad entre los sexos hay que buscarla en condicionantes socioeconómicos y no biológicos,
- la división social en función del sexo comienza en las comunidades primitivas, pasando por las sociedades preclásicas, hasta llegar a la situación actual,
- la marginación de las mujeres no hay que buscarla sólo en la reproducción, sino en su papel en la producción,
- la superación de la lucha de clases no es condición suficiente, pero sí necesaria para superar la opresión de sexo...

La división del trabajo en función del sexo, la consolidación de la propiedad privada, la fijación de una tradición cultural y unas relaciones sociales de clase marcan la opresión histórica de las mujeres.

Las sucesivas transformaciones de la sociedad nunca han cuestionado los fundamentos últimos de la propiedad privada y el patriarcado. Por tanto, no sólo está en juego la superación de tal o cual problema aislado, como pretenden hacernos creer, sino la superación del modelo socioeconómico.

La sociedad capitalista permite, y de hecho genera ella misma, continuas reformas respecto al cómo se manifiesta la opresión de las mujeres. Reformas que presenta como avances cualitativos en su lucha por la liberación, pero que sirven fundamentalmente para ocultar esta opresión y para asimilar planteamientos de lucha parciales.

Esto no significa negar el valor de las conquistas de mejoras parciales, sino remarcar que éstas deben estar encuadradas en estrategias globales, no asimilables por el sistema.

1.2. MUJER Y TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Dos palabras demasiado ligadas, demasiado usadas, pero que a pesar de ello, hemos podido utilizar por que en todas las culturas conocidas a través de la historia trabajo y mujer son un binomio indisoluble.

Remárguese que no hablamos de si el trabajo está económicamente remunerado o no "trabajo asalariado o trabajo doméstico"; porque hasta épocas recientes y todavía en muchas culturas -incluida la nuestra- el trabajo se ceñía en su gran mayoría a la categoría de no remunerado.

No es hasta hace más de dos siglos, con la revolución industrial y la existencia de intercambio trabajo-salario cuando comienza a dividirse el trabajo en remunerado y no remunerado, y a devaluarse el concepto del segundo. Debemos de matizar la condición de trabajo de este último y ser conscientes de que si algún sexo es de "reciente incorporación" al mundo del trabajo es el sexo masculino, ya que hasta la revolución industrial, la gran parte del esfuerzo humano se dedicó a que la sociedad sobreviviera, por lo que no había "acumulación" en términos de capital.

No existía división social del trabajo, ni sociedad de clases porque no existía excedente del que apropiarse (el feudalismo no entraba en contradicción con esa sociedad), pero todo eso no quería decir que no existiera una división del trabajo en función del sexo, de forma que gran parte del trabajo necesario para la supervivencia de la sociedad estaba constituido por el trabajo doméstico que realizaban las mujeres. Fuera del trabajo doméstico, hasta el siglo XVIII la producción fue muy pequeña.

La relación familiar a que estaban y están sometidas las mujeres no es una relación de explotación (pues no se la extrae plusvalía al realizarse fuera del mercado) sino de opresión. La institución que ha garantizado y garantiza esa opresión es la familia.

Las formas familiares de cada período histórico o forma social han sido muy variadas. Pero, así como la propiedad privada de los medios de producción en la institución básica del capitalismo y la que garantiza la explotación de las trabajadoras y trabajadores independientemente de las formas de cada sociedad, la familia es la institución básica que garantiza la opresión de las mujeres y la división del trabajo en función del sexo, independientemente de las formas que adquiera. Con ello a la explotación normal que sufren todos los trabajadores se añade, en el caso de las trabajadoras la opresión patriarcal.

En la crisis industrial de final del siglo XIX y primeros del XX, la proletarización masiva de la mano de obra femenina chocó, efectivamente, con las resistencias de los sindicatos obreros masculinos, que lograron finalmente imponer, a través de la legislación industrial y del Estado, formas específicas de control sobre el trabajo de menores y mujeres. Estas resistencias de los sindicatos, no buscaban una protección de la sobreexplotación femenina, sino que tendían muy claramente a reafirmar su jerarquía en la familia y a eliminar su competencia en el mercado laboral.

Podemos afirmar que el actual sistema de división sexual del trabajo, característica básica del capitalismo y de su aparato legal e ideológico, no se ha llevado a cabo sin una participación activa y solidaria del colectivo masculino para defender con ello su supremacía en la producción y en la familia. Así, en los albores del siglo XX, a través de una acción consciente y solidaria del grupo masculino con los intereses del capital, frente a las mujeres, se consolida y teoriza para validar la división sexual del trabajo.

Con esta división sexual del trabajo se resolvían los conflictos surgidos con la incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo asalariado, conflictos a los que se responsabilizaba de la crisis económica de final de siglo, con una desvaloración de la fuerza de trabajo y el descenso del nivel de vida de la clase obrera. También se decía resolver así el aumento de la mortalidad infantil o la desintegración de la familia obrera.

Tras la Gran Depresión Económica de 1929 -más del 30% de paro-, estas estrategias desarrolladas por el colectivo masculino en interrelación con los intereses del capital, se intensifican dejando ya clara la dicotomía y jerarquización entre el trabajo asalariado, como prerrogativa masculina y el trabajo doméstico como función prioritaria de las mujeres, y mediante la creación de una estructura del mercado de trabajo fuertemente se-

gregada en función del sexo. Esto no ha impedido que en los procesos bélicos del siglo la industria utilizara masivamente mano de obra femenina.

La segregación sexual del trabajo que se consolida en los últimos 60 años, como paliativo de los conflictos surgidos en las crisis capitalistas, ha sido el factor más decisivo y duradero de la discriminación femenina en el ámbito de la producción de mercancías, al tiempo que, en la medida que dicha segregación situaba a las mujeres en los trabajos peor remunerados, reforzaba su dependencia de la familia y actuaba como elemento disuasorio de su presencia en el mercado laboral.

Tras la II guerra mundial, las mujeres, luchadoras activas en las retaguardias, focos de resistencia, intendencia y sanidad, reivindican su incorporación al mundo laboral remunerado.

En Europa, prima la reconstrucción y con una población masculina mermada por la contienda, muchas mujeres consiguen puestos de trabajo en la industria, pero serán las menos, ya que la división sexual y la división en el trabajo habían quedado consolidadas en la etapa anterior, ofreciéndoles posibilidades casi exclusivamente en las que constituían una prolongación del trabajo doméstico: educación infantil -pocas educadoras superiores-, sanidad primaria -auxiliares y ATS-, tareas administrativas básicas -mecanógrafas, archiveras...-

Entre 1950 y 1973 -final de la II guerra mundial y comienzos de la crisis del petróleo- se da la mayor participación en este siglo de las mujeres en el trabajo industrial en época de paz.

Tras la crisis, comienzan las nuevas reestructuraciones de empleo, que afectan en primer término a las trabajadoras, con el beneplácito sindical, como ya ocurriera en la Gran Depresión de los años 30. Los últimos veinte años han supuesto una pérdida progresiva del papel de las mujeres en este sector.

1.3. TREINTA Y CINCO AÑOS DE HISTORIA (1960-1995)

En 1959 el paso de un modelo económico autárquico, a libre comercio, y el ciclo económico alcista a nivel internacional, fueron las bases para un rápido crecimiento económico, cuyo motor básico fue el sector industrial. La gran demanda de mano de obra, permitió que a falta de hombres fueran contratadas las mujeres, siempre dentro de la segregación sexual laboral, con salarios inferiores y peores condiciones laborales. Pero esta coyuntura económica favorable se daba en el mismo momento que Hego Euskal Herria estaba lleno en el llamado "baby-boom", o sea que las mujeres entre 20 y 35 años estaban insertas en la reproducción y crianza, con lo cual las TAF (Tasa de Actividad Femenina) en el trabajo asalariado) siguieron manteniéndose bajas.

La crisis del petróleo, que en HEH comenzó a intensificarse en 1977, supuso, como en otros países, que las reconversiones laborales se centraran en primer lugar una vez más en las mujeres, más adelante desarrollaremos las motivaciones macroeconómicas del capital en connivencia con los sindicatos.

En la década de 1980, se da en HEH un desarrollo del llamado "Estado del bienestar" (educación, sanidad, servicios sociales), sobre todo porque se partía de mínimos y existían unas fuertes necesidades contenidas por el franquismo. Paralelamente en HEH se van consolidando las Administraciones Autónomas de Vascongadas y Navarra. Estos dos hechos, llevan al desarrollo del sector terciario o de servicios, que ha permitido a muchas mujeres acceder al mundo del trabajo asalariado, pero manteniéndose el juego de roles y la segregación laboral por sexos.

La década de 1990 nace en una nueva crisis económica, con un sector terciario que se muestra incapaz de seguir absorbiendo los puestos de trabajo excedentarios de la industria y el primario (en estos momentos también hay excedente laboral en el sector servicios, por efecto de la informatización), con un sector industrial claramente desmantelado en HEH, y un sector primario residual. Las altas tasas de desempleo global, (el 25%) hacen que la competitividad sea mas exacerbada y que una vez más se apueste por la vía, que a lo largo de la crisis de este siglo, ha sido útil al capital y a los hombres, expulsar a las mujeres del terreno del trabajo asalariado.

riado oficial, para enviarlas a la economía sumergida o al trabajo doméstico, donde cumplen mejor los intereses del capital.

1.4. CRISIS EN HEGO EUSKAL HERRIA (HEH)

Es fundamental tener una radiografía clara de los efectos que ha producido la crisis, de la cual aún no hemos salido, porque sólo así comprenderemos que las medidas adoptadas para paliarla van más allá de lo económico, para incidir directamente en la conciencia obrera.

Las diferentes "políticas de austeridad" y/o "reformas laborales", impuestas por la burguesía como la "única" salida posible a esta crisis se han demostrado insuficientes y han tenido unos efectos devastadores sobre la clase trabajadora.

- continuo aumento del desempleo, lo que redundará en un aumento de la competencia interna a la fuerza de trabajo, que actúa contra las mejoras sociales, los incrementos salariales y debilita la capacidad de lucha y resistencia,
- cambios profundos en las ramas productivas, con un descenso de la industria y agricultura y un aumento del sector terciario,
- como consecuencia de ello y de las especificidades del terciario, un aumento de la precariedad, con la inestabilidad e inseguridad que acarrea,
- disminución del colectivo que hasta ahora tenía un puesto fijo, salario seguro, derechos sindicales reconocido., y que ve empeorar sus condiciones laborales, y
- crecimiento de sectores desprotegidos, sobreexplotados, compuestos por gente joven, personal no cualificado, emigrantes... y mujeres mayoritariamente en todos ellos.

Estos hechos han tenido unos efectos muy concretos en las condiciones de vida y conciencia también de las trabajadoras vascas. Es de destacar la utilización de las mujeres como "bolsa de reserva" -mano de obra barata en épocas de ampliación industrial-, siendo hoy el primer sector que -junto con jóvenes y mayores de 55 años- está siendo expulsado del mercado de trabajo, sufriendo los mayores niveles de desempleo, precariedad y trabajo sumergido.

No existen apenas estadísticas, pero es un hecho constatable que muchos de los puestos de trabajo que han desaparecido lo han hecho transfiriéndose a la economía sumergida. Siguen siendo las mismas personas que realizaban el trabajo en la empresa quienes ahora lo hacen en casa, en detrimento de los más elementales derechos laborales.

2. LAS MUJERES FRENTE AL COMPLEJO MUNDO DEL TRABAJO

Como ya hemos dicho en los primeros puntos de la ponencia, el trabajo es algo más que la jornada laboral remunerada en un "mercado oficial", siendo precisamente las mujeres las que viven y sufren la complejidad del entramado TRABAJO, desde la vertiente trabajo remunerado y no remunerado, y dentro del primero desde el trabajo oficial al sumergido.

2.1. LA PRODUCCION DOMESTICA: PRODUCCION-REPRODUCCION

Una de las características del capitalismo es que las trabajadoras, de forma creciente, no cuentan con otro tipo de recursos que su fuerza de trabajo, que es vendida a cambio de un salario. Pero no todo trabajo es remunerado, y la realidad demuestra que aunque la forma salarial sea la fuente más común y más importante de renta (producción formal), existen una serie de trabajos y producciones precarias (informal), cuya característica principal parece ser su "invisibilidad" (trabajo doméstico, "voluntariado", economía sumergida...).

Esta producción informal -que no aparece incluida en el PIB-, también llamada "economía complementaria", es realizada fundamentalmente por las mujeres y/o socialmente asignada a ellas, siendo el más importante por riqueza generada el trabajo doméstico de producción reproducción.

Es esta riqueza generada en la familia lo que permite al sistema capitalista mantener niveles más bajos de gasto social (asistencia a personas enfermas, ancianas y/o menores, educación complementaria,), pagar salarios más bajos, y a que la reproducción de la fuerza de trabajo -educada en una clase social determinada- asuma más fácilmente su rol y su pertenencia a esa clase.

Es esto, y no tanto la precariedad y el menor nivel salarial de las mujeres, lo que lleva al sistema a devolver a las mujeres al hogar, en momentos de crisis económica, porque eso permitirá bajar los presupuestos sociales (aumentando lo que llaman en los presupuestos los gastos productivos), sin poner en peligro la "paz social". Pero no sólo en momentos de crisis económica como hasta ahora presuponíamos, sino también en momentos de crisis demográfica, ya que el aumento de la población es imprescindible tanto para mantener el consumo como para renovar el capital humano del mercado laboral.

Valorar la producción doméstica es algo complejo, pero ha sido realizado por distintos métodos y teóricos. La recapitulación de las diversas estimaciones efectuadas en diferentes países occidentales por C. Sofer (1.985) nos da una variedad del valor de la producción doméstica, que llega a representar entre el 28% y el 49% del PIB. En el Estado francés, que puede ser más homogéneo con Hego Euskal Herria, las distintas estimaciones han oscilado entre el 28% y el 44%.

Unos cálculos sencillos nos muestran que en realidad un mayor número de mujeres que de hombres ejercen una actividad productiva.

Se observa que, registrada la actividad doméstica realizada a tiempo completo y las tasas de actividad en el mercado de trabajo, el 81,2 % de mujeres y el 70,8% de los hombres cumplen una actividad productiva, siendo casi un 15% más la TA (Tasa de Actividad) femenina.

Debemos reivindicar el uso de tasas de actividad productiva como medio de rehabilitar la producción femenina.

De forma general, la contabilización de la actividad doméstica tendría muchas consecuencias favorables para mejorar la situación económica de las mujeres. Su inclusión en el PIB estatal permitiría los primeros pasos hacia una Seguridad Social Propia y la obtención de pensiones de Invalidez y Jubilación.

2.1.1. El trabajo doméstico por cuenta ajena

Este tipo de trabajo cabalga entre la economía formal y la economía sumergida (ES), ni asegurado ni declarado.

En este sector se produce una transferencia del trabajo asignado socialmente a las mujeres dentro de la esfera de lo privado a otras mujeres que perciben por ello un salario. Si en otras épocas su función era reflejar el estatus social de las familias, actualmente, su función es sustituir el trabajo de otras mujeres, lo cual contribuye a hacer "invisible" la escasa participación de los hombres en las labores del hogar, quedando sin cuestionamiento, la división del trabajo entre hombres y mujeres en el hogar, con lo que tiene connotaciones negativas tanto para las mujeres empleadoras como para las empleadas:

- Las "empleadoras", en su mayoría trabajadoras a su vez, deben de seguir asumiendo parte del trabajo doméstico "visible" y la organización y dirección del "no visible", sin que la parte masculina haga un reconocimiento de estas funciones ya que la mujer "tiene chica".

Como nota destacable podemos señalar que las empleadoras, no reconocen en su totalidad el trabajo doméstico realizado por las empleadas, al no retribuirlo ni dignificarlo, lo que hace que ellas mismas contribuyen a la escasa consideración global de estas tareas.

- Las "empleadas", al realizar su trabajo en un área no valorada socialmente y un 70% sin contrato ni garantías laborales, sufren una opresión social y laboral mayor que en ningún otro sector.

El contrato no es obligatorio, a no ser que lo solicite una de las partes. Hasta el 45% del salario puede ser pagado en especies. El horario es variable y fijado por la persona que emplea. El contrato podrá ser extinguido por desistimiento de quien contrata antes de finalizar éste. Las prestaciones por ILT comienzan a devengarse a partir del vigésimo noveno día después de la baja.

Esto unido a las pésimas condiciones de trabajo, las remuneraciones suelen ser muy bajas. En Hego Euskal Herria, más del 80% cobran menos de 60.000 ptas/mes, a cambio de jornadas muy elevadas (el 84% declaran trabajar más de 40 horas semanales) y casi un 70% no están afiliadas a la Seguridad Social.

Una muestra de lo que sucede en general: la ley no discrimina directamente a las mujeres sino a colectivos concretos y está claro que distintos colectivos reciben distinto tratamiento

Respecto a la oferta de este tipo de trabajo, (empleadas) una proporción importante se encuentra en edades avanzadas, cerca de un 35% supera los 40 años de edad. Esto, de contabilizarse como PAF (Población Activa Femenina) cambiaría sustancialmente los datos sobre las tasas de actividad de este grupo de mujeres. Muchas de ellas han desistido de encontrar otro tipo de trabajo (falta de formación, edad, ...) y a base de realizar jornadas laborales infrahumanas (internas en casas múltiples y el propio hogar) sacan adelante su familia, que sin ellas no podrían subsistir.

Las estadísticas lanzan "alegremente" datos como que en Hego Euskal Herria más de 30.000 familias tienen todos sus miembros en paro, a la vez que los poderes públicos hablan de "pillaje en los números y condiciones de las desempleadas" porque no pueden explicarse que puedan sobrevivir.

La supervivencia se entiende si se pone sobre la mesa el trabajo de las mujeres. Una mujer, máxime si es madre, llevará recursos al hogar a cualquier precio personal, "hará limpiezas" hasta donde le dé el día y suplirá con su esfuerzo en el propio hogar esa falta de recursos. Además, será la primera en sufrir las privaciones económicas "voluntariamente aceptadas" para que les toque un poco más al resto de la familia y para que se note menos la falta de ingresos del marido y de esos hijos adultos en paro. Si se contabilizase su trabajo, se reflejaría que el paro es en su inmensa mayoría masculino.

En la actualidad, destacar el fenómeno "europeo" de contratar mujeres inmigrantes para realizar el trabajo doméstico y sumergido; fenómeno que se está extendiendo también en HEH al utilizar cada vez más mujeres de países que el capital ha hecho tercermundistas, en sustitución de la anterior inmigración campo-ciudad.

La falta de respuesta a la situación laboral del colectivo de empleadas de hogar es un vacío profundo y significativo a nivel sindical.

2.2. LA ECONOMIA SUMERGIDA

El término "economía sumergida" (ES) es muy amplio y abarcaría todas las formas de generar riqueza no contabilizadas, con lo que el trabajo doméstico, según esto, sería también ES. Entrarían en este campo, por ejemplo, el tráfico de divisas, la rentabilidad del dinero negro, cuentas bancarias anónimas, el comercio de drogas, la prostitución... Aquí vamos a desarrollar solamente la producción de bienes y servicios que se podrían realizar en el mercado formal, pero para evadir impuestos, cargas sociales, controles etc. se realiza en la "ilegalidad", y formalmente no existe.

Muchas de las actividades desarrolladas en la ES no son producto de la crisis, sino que su existencia tiene un carácter tradicional en la actividad productiva de HEH, aunque otras sí puedan responder al cambio operado en la estructura de los costes empresariales. En ambos casos, la ES funciona reduciendo costes y redistribuyendo el excedente en favor del capital, ya que éste queda exento de impuestos y cotizaciones sociales, y además los salarios son bastantes más bajos, no regidos por contrato laboral. Asimismo, la ES no funciona como campo de aprendizaje, ni de capacitación, lo que significa que el viaje hacia la ES suele ser un viaje sin retorno.

El capital utiliza la economía sumergida con un objetivo doble, para recuperar las tasas de beneficio y para aumentar el control sobre la clase trabajadora, paliando el costo social del desempleo :

- Para el empresario supone extraordinarios beneficios, abaratamiento de la mano de obra, de los impuestos, de gastos de infraestructura, desaparición de conflictos laborales y el despido libre;
- Para las instituciones, una válvula de escape, por lo que lejos de combatirla y perseguirla, la arropan y dan cobertura;
- Para quienes la sufren, la inestabilidad absoluta, la pérdida de sus mínimos derechos laborales y sindicales, la ausencia de contratación y seguridad social, aumento de la siniestrabilidad, ausencia de calendario, jornada marcada arbitrariamente por el empleador, o a destajo... pérdida del derecho a vacaciones, bajas, jubilaciones, remuneración justa, etc.

Se realiza en el propio domicilio, en talleres clandestinos, academias, agricultura, pesca, falsas cooperativas, venta callejera y a domicilio, hostelería, cuidado de menores, personas mayores y/o enfermas... inclusive en las propias instituciones.

Como es obvio no existen estadísticas, si bien de diversos estudios se desprende que de las actividades productivas realizadas a domicilio en su mayoría son realizadas por mujeres. En las actividades de servicios, realizadas fuera del hogar en actividades no referidas a empleadas de hogar, la proporción entre hombres y mujeres es semejante.

2.2.1. ¿Quién trabaja en la economía sumergida?

La alta incidencia del paro, la concentración de las mujeres en pocas y concretas actividades, la sobrerrepresentación en la categoría de ayuda familiar, etc., favorece que sean las mujeres quienes engrosan las filas de la economía sumergida.

La presión social convencerá a las mujeres de la necesidad de condicionar su trabajo asalariado al doméstico. Esta presión se ejercerá desde la empresa, por el empresario, los compañeros y los propios sindicatos. Y desde la calle abocando a las trabajadoras a la vuelta al hogar y a "complementar" la economía familiar con su "segundo medio sueldo".

Las mujeres, sobre todo las casadas, aceptan más fácilmente que las solteras y los hombres su salida de la empresa. Para muchas significará terminar con una actividad provisional, secundaria, mal remunerada y, sobre todo, con una doble jornada laboral.

Sin embargo, si bien una parte del colectivo "amas de casa" acepta este tipo de empleos por el deseo de realizar actividades compaginables con las labores domésticas y que les permitan completar los ingresos familiares, otra gran parte del colectivo los aceptan al no poder encontrar otro tipo de empleos estables y regulares de jornada parcial o completa, a pesar de su disposición a aceptarlos.

También esta imposibilidad de encontrar trabajo en el mercado formal lleva a las jóvenes y paradas de larga duración a desarrollar la ES. Dentro de este bloque se detecta una mayor motivación de búsqueda en el colectivo femenino, que además tiene menor nivel de exigencia a la hora de aceptar cualquier trabajo.

Regresividad social sin paliativos (y también económica) la cuál agudiza la ya degradada situación laboral de

las mujeres que encuentran escasa incorporación al mercado de trabajo y cuando ésta lo consigue pasa en su mayor parte por los caminos de la irregularidad.

Ya se ha señalado que el trabajo a domicilio se realiza casi exclusivamente por mujeres. Si además partimos de que el resto se realiza, según diversos estudios en proporción más o menos iguales. En 1985 existirían en la CAPV 400.000 trabajadoras y trabajadores en la ES (frente a las 606.000 personas ocupadas en el mercado formal), de quienes trabajan en economía sumergida 306.500 eran mujeres (213.000 amas de casa y 93.500 jóvenes, jubiladas y paradas de larga duración. Lo que significa que casi el 77% de la ES es desarrollada por mujeres.

"El trabajo oculto de las mujeres se presenta como el mayor activo laboral en que se fundamenta la informalidad". Si al gran porcentaje de mujeres ocupadas en la ES no doméstica sumamos el de ocupadas en la ES del sector doméstico, se ve la magnitud de tal afirmación.

El trabajo sumergido de las mujeres no es, pues, algunos casos aislados ni una alteración episódica. Nos encontramos, por contra, ante uno de los fenómenos fundamentales del mercado laboral femenino. Y un fenómeno, no lo olvidemos, caracterizado por unas condiciones de trabajo absolutamente regresivas -salarios, jornadas, ritmos de trabajo, condiciones de salud, derechos sindicales...-. Todo ello intensificándose en este momento histórico donde el capital trata de reproducir nuevamente modelos de trabajo que ya considerábamos superados.

Resumiendo, el sistema utiliza distintas tácticas ideológicas a fin de que las mujeres acepten como algo natural el que su puesto principal está en la casa, "al mando" de la familia, al cuidado de "sus hijos", etc.

También utiliza a los hombres, inculcándoles la idea de que mientras las mujeres ocupen esos puestos de trabajo, les están robando el puesto a ellos, consiguiendo así que sea también labor de los mismos hacer que las mujeres vuelvan al hogar.

Una vez que se ha obligado a las mujeres a regresar a casa, se encuentran en la necesidad de tener que seguir consiguiendo un sueldo, unas veces porque será el único sueldo, otras porque el dinero que lleva el hombre al hogar no es suficiente para mantener la familia y otras para mantener el estatus social y el nivel de consumo exigido.

2.3. ¿LA POBREZA ES FEMENINA?

Dejamos esta parte para un desarrollo posterior, pero no podíamos dejar de perfilar que el resumen de todo lo hasta aquí expuesto es la dependencia económica de muchas mujeres de los hombres, y la precarización económica de muchas de las "independientes". Esto conlleva que ante situaciones en que se rompe la simbiosis rol masculino-rol femenino, la mujer se vea abocada a la pobreza y marginación.

Diferentes informes en la CAV señalan que un porcentaje creciente de beneficiarias del Salario Mínimo de Inserción eran mujeres, en su mayoría titulares de unidades familiares monoparentales. Así mismo, se detectaba un descenso en la edad de las beneficiarias, así como un aumento del nivel de estudios (aumentaban las beneficiarias con FP, BUP e incluso universitarias).

Un informe de la Diputación Foral Alavesa (Mujer y Marginación en Alava. 1989), destacaba que el problema básico de la marginación femenina es la falta de recursos económicos situándose el 75% del colectivo entre 20 y 40 años. Todas ellas con una característica común: la precariedad ocupacional. Más del 30% tenían una actividad ocupacional pero se encontraban en paro, el 22% trabajaban en labores de hogar, el 25% se dedicaban a trabajos eventuales casi siempre de servicio doméstico y el 7% decía dedicarse a actividades no legales (prostitución).

Estas mujeres tenían como media 2'1 hijas o hijos a su cargo, destacando que el 25% no tenían ningún tipo de ingreso (ni siquiera el SMI ya que para su concesión se exige tener un domicilio independiente, y muchas se ven obligadas a vivir con familiares), casi el 35% tenía menos del salario mínimo, el 10% tenía ingresos supe-

riores al salario mínimo y el resto recibían prestaciones institucionales.

Aunque el nivel de instrucción global es bajo (30% sin ningún tipo de estudios y 3'5% analfabetas) hay que destacar que la extensión de la crisis hace que se vayan incorporando mujeres con estudios medios e incluso superiores, muchas veces vía separación matrimonial.

La separación matrimonial, conlleva a situaciones conflictivas en un gran número de casos, al no abonar los hombres las pensiones alimenticias y encontrarse la mujer en la situación de paro, de difícil salida, como ya se ha tratado. Así el 22% de las mujeres de este estudio su problemática derivaba de "ser separadas". Eran mujeres activas en el 85% de los casos, pero con tasas de paro superiores al 50%. Sólo el 12% tenía empleo fijo, trabajando el resto en TTP (el 26%) o en la economía sumergida o el trabajo doméstico.

Así, mientras parte del colectivo de 20-40 años llega a la "marginación" por vías diversas, se perfila que las mujeres separadas (de tendencia creciente) llegan por el factor económico (ligado a la falta de un empleo remunerado). Pero cuando la precariedad económica se cronifica, no tardan en aparecer otros problemas de marginación.

Aunque las mujeres separadas son las que mejor se adecuan a aceptar cualquier trabajo, la insuficiencia de ingresos es la nota común (el 60% no supera el SM). Se percibe también en este colectivo una intensificación del riesgo de acoso sexual en el trabajo.

La economía dual -reparto desequilibrado de la riqueza y el trabajo- a la que avanzamos, con la extensión del desempleo y la pobreza, ambas centradas en mayor grado entre las mujeres, hace que los logros conseguidos en el avance por la igualdad económica y de sexos estén seriamente amenazados, perfilándose ya claros retrocesos.

3. LAS MUJERES ANTE EL MERCADO "OFICIAL" DE TRABAJO

Desde que en la década de los 60 en el mundo occidental comenzó una participación creciente de las mujeres en el mercado laboral formal y la aparición de los modernos movimientos feministas, mucho se ha escrito sobre este punto, ya que era un eje de debate central: discriminación laboral, salarial, segregación sexual en el mercado laboral, acoso sexual....., si algo tenemos hoy las mujeres de Hego Euskal Herria son datos, números y más números que en muchos casos se agotan en su propio análisis. Hay que evolucionar en el tratamiento metodológico de los estudios ya que, aunque ha habido una evolución considerable en el mismo, no puede considerarse en absoluto suficiente.

Enfoque comparativo

Un enfoque central a la hora de analizar la situación laboral de las mujeres ha sido el que podríamos denominar enfoque comparativo. Bajo esta perspectiva se estudia a la mujer en función de la situación laboral de los hombres, de modo que éstos son tomados como referente comparativo de la situación laboral de ellas. Bajo este enfoque se asume acríticamente que el incorporarse al mundo del trabajo remunerado debe entenderse como imitar el comportamiento laboral de los hombres (sectores productivos, puestos de trabajo). El procedimiento metodológico más utilizado es el análisis estadístico de la mano de obra, asumiendo las nociones y conceptos utilizados en dichas estadísticas.

El resultado de estos análisis es de sobra conocido, nos hablan de la insuficiente incorporación de las mujeres

al mundo del trabajo, la segregación sexual que se produce en el mismo y las diferencias salariales.

Según esto, en la CAV al 31.6.94, 361.600 mujeres serían consideradas activas (de un total de 882.000 en edad laboral); de ellas sólo 233.500 tendrían trabajo, superando la tasa de paro el 35%. Para Hego Euskal Herria, en datos homogéneos de 1.993, 395.100 mujeres eran activas (de un total de 1.099.000 en edad laboral), de ellas 273.300 tendrían trabajo, suponiendo la tasa de paro casi el 31%.

Por sectores predominan en el sector servicios y más concretamente en Sanidad, Educación (sobre todo pre-escolar), Servicios sociales y Hostelería. El 80% de las mujeres ocupadas lo haría en el sector servicios.

Enfoque crítico

En este enfoque las estadísticas consideran el concepto de empleo como un concepto más restringido que el de trabajo, lo que les lleva a no considerar a las amas de casa como población activa.

También hay que revisar el término "productivo" ya que suele considerarse trabajo productivo únicamente el remunerado, cuando existen muchos trabajos no remunerados que son productivos, mientras que existen empleos asalariados donde la productividad es muy escasa.

Nos encontramos a finales del siglo XX con una nueva marginación, la marginación social de quienes no tienen empleo; con la cual las mujeres, grueso de este colectivo, ven cernirse sobre sí una nueva amenaza.

Son toda esta falta de debates y connotaciones lo que ha permitido instalar en la sociedad la "sobreevaluación social del empleo". Así nos encontramos con que el empleo es en realidad una institución social con características determinadas. Da a la persona coordenadas de referencia en la sociedad, permite la interacción con los otros, otorga un status y autoestima sancionado por una remuneración y una identidad en el seno de un grupo social de referencia, permite la participación en la vida pública a través de instituciones de más amplio alcance que la familia (la empresa, el sindicato, el mercado.....)

Dentro de este enfoque crítico hay que situar la repercusión que la división de roles tiene en el mercado laboral, causa determinante de que las mujeres no sólo tengan problemas objetivos a la hora de acceder al mercado laboral, sino problemas subjetivos de gran trascendencia.

Dentro de este análisis, a las mujeres, y en especial a las casadas, se les reconoce el derecho a trabajar en el mercado laboral, pero este derecho no es reconocido como obligación, sino como una facultad discrecional que deben supeditar a la obligación primordial: "la dedicación al hogar, al marido y a los hijos". El hombre, por el contrario, es el cabeza de familia para el cuál las obligaciones familiares pasan a segundo plano ante su empleo.

Los hombres viven sus roles laboral y familiar secuencialmente, o sea, cuando acaba uno realiza el otro. En cambio las mujeres los viven simultáneamente y aunque esté en su puesto de trabajo remunerado no deja de ejercer su rol.

A esta desigualdad de roles hay que añadir la subordinación y dependencia a las que se obliga a las mujeres. Así, aunque las mujeres trabajen en el mercado laboral, se les supone a ésta la responsabilidad última del hogar y cuidado de las hijas e hijos de lo cual se beneficia el conjunto del hogar, pero en el mercado de trabajo oficial se benefician los hombres, ya que les permite una mayor dedicación laboral, una mejora de formación y en definitiva un aumento de su competitividad y aspiraciones.

También dentro del enfoque crítico hay que plantearse el papel de las empresas. Las empresas son instituciones sociales (nacen y se desarrollan en un contexto socio-cultural determinado) y los mecanismos que utilizan

no son mecanismos neutros.

Desde esta perspectiva puede profundizarse en el análisis de las "formas masculinas de funcionamiento" de los ambientes de trabajo, la posición en minoría de las mujeres, la asimetría de carreras hacia los puestos directivos, los condicionantes de los estilos de dirección, los sesgos masculinos de las formas de actuación de los directivos de empresa, la segregación ocupacional, el acoso sexual en el trabajo... Este papel de la empresa dificulta el cambio de roles que no tiende a desaparecer ni con el cambio generacional ni con el nivel de estudios.

3.1. LAS MUJERES EMPRESARIAS Y AUTONOMAS

En las estadísticas e informes oficiales, suele definirse como "empresaria" a todas las mujeres activas-ocupadas que no están trabajando en relación de dependencia, así el concepto "empresaria" es muy genérico e incluye una gran variedad de situaciones respecto a su posición en el mercado de trabajo.

No vamos a desarrollar el tema de las empresarias, entendidas como aquellas titulares de empresas (lugar de trabajo físico, ajeno al domicilio) que desarrollen una actividad productiva y con trabajadores asalariados a su cargo.

Este porcentaje de empresarias es muy pequeño, accediendo la mayoría de las veces por relaciones familiares (sucesión familiar) o por propia creación (donde los aspectos económicos propios de todo desarrollo empresarial exige a estas mujeres unas relaciones económico-sociales y formativas de estatus privilegiado), en ambos casos el problema al que se suelen enfrentar es el de la "aceptación" y reconocimiento en su medio profesional de "esa mujer", no al de la aceptación de "la mujer" en genérico ya que en su gran mayoría desarrollan su "formación-educación" para el rol destinado a los hombres, por tanto los hombres la aceptan "como uno más", e incluso ellas suelen juzgar el rol general femenino desde el propio rol que ellas interpretan, incluso en algunos casos con mayor dureza que los hombres. En la CEE, en 1990, las empresarias eran el 1,9% del total de mujeres trabajadoras del mercado oficial.

En este punto queremos centrarnos más en las trabajadoras autónomas, entendiéndolo como la figura tradicional de la autónoma y la más reciente "figura falsa de la trabajadora autónoma".

Así, pasan a definirse como autónomas las actividades tradicionales donde las mujeres disponen de sus propios medios de producción y se organiza su trabajo (sector comercial, servicios: peluquería, costura, estheticiennes, ...) y la figura falsa desarrollada en los últimos quince años, donde muchas empresas recurren a la contratación de personas autónomas como forma de flexibilizar al máximo sus plantillas.

En Hego Euskal Herria la utilización creciente de la figura de la autónoma se está dando como resultado de los procesos de desconcentración productiva en los que se encuentra inmersa nuestra economía. De esta manera la trabajadora que ha perdido su puesto de trabajo adquiere la condición de autónoma, dependiendo totalmente de la empresa para la cual trabaja. Estas autónomas están rodeadas, en muchos casos, por "ayudas familiares", lo que hace que sometidas a las rígidas condiciones implantadas por aquellos que controlan el proceso productivo, se vean inmersas en un proceso de precarización del trabajo que en nada envidia a las trabajadoras sumergidas.

Las condiciones laborales que sufren las trabajadoras autónomas, son una copia, en muchos casos, de las que se dan en la economía sumergida, con largas jornadas de trabajo, falta de condiciones de seguridad e higiene, bajos salarios, etc., además de la falta de defensa sindical, ya que no son asalariadas sino patronas. En definitiva, son autónomas que en la práctica desarrollan una actividad laboral dependiente.

No tenemos estadísticas desglosadas por sexos, pero según la PRA (población en relación a la actividad) en la CAV en el II trimestre de 1.994 el 20% de las personas trabajadoras del mercado oficial eran no asalariadas.

Es de señalar que el grupo denominado "ayuda familiar" está compuesto casi en su totalidad mujeres, siendo creciente el número de las cooperativistas -expansión de Eroski, que emplea en su mayoría mujeres- y las autónomas.

Los sectores donde las autónomas están teniendo una tendencia creciente son: el sector de la distribución (leche, pan, medicinas, bebidas...), mensajeras, limpiadoras (de oficinas, portales...), costureras y vendedoras de productos de consumo.

No existen análisis cuantitativos ni cualitativos para HEH pero estudios de la CEE señalan que las mujeres que crean su propio negocio lo hacen en sectores de actividad con dificultades y con bajos niveles salariales y de cualificación.

3.2. TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

Aunque este punto podría formar parte de las "Condiciones de Trabajo", nos parece importante entresacarlo y darle tratamiento relevante, dado que las políticas actuales en el mercado laboral ("Políticas de Flexibilización del mercado laboral") lo presentan como política "estrella" y nos lo venden como una de las causas del despegue de la crisis económica estadounidense.

Cabe decir que el trabajo a tiempo parcial (TTP) ha sido el sector de empleo que más ha aumentado desde la crisis del petróleo en la mayoría de los países occidentales, siendo el mayor porcentaje de trabajadores a TP mujeres.

Los economistas neoliberales nos venden este hecho como un avance de las mujeres que "les permite combinar el trabajo del mercado laboral formal con sus responsabilidades domésticas", pero las mujeres sabemos que nunca nos han regalado nada en este terreno y las economistas podemos añadir que bajo esta filosofía de "apoyo a la mujer en su lucha de integración al mercado laboral" se esconden nuevas formas de incrementar la explotación, ya que la mayoría de estos contratos reduce costes laborales efectivos al quedar excluidos de partes de convenio, de determinados programas sociales, etc.

No se puede afirmar que el TTP sea una alternativa al trabajo a tiempo completo (TTC) en todo tipo de ocupaciones, más bien se presenta como fuertemente segregado y confinado principalmente a ocupaciones feminizadas en el sector servicios. Además se distingue del TTC en que implica tareas y responsabilidades de características bien diferenciadas, lo cual significa que constituye algo más que simplemente una forma distinta de participación en el trabajo.

Una cuestión grave es que la entrada al TTP, en una etapa de la vida, conduce a desventajas en el mercado laboral en cuanto a capacitación, responsabilidad, etc., lo cual sumado a las oportunidades más limitadas por la edad de reintegro, hace que muchas mujeres permanezcan confinadas en el TTP a pesar de preferir un TTC. Así, para la mayoría de las mujeres el TTP no representa una fase de transición (compartida con cuidados de familiares necesitados) sino a menudo una situación con efectos permanentes sobre el salario y el tipo de empleo.

La misma ley deja claro qué valoración hace del trabajo que pueden realizar las mujeres: "se trata de convertir el contrato a tiempo parcial en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, valorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida".

La tendencia es convertir a las mujeres en elementos de flexibilidad para períodos de punta de actividades industriales y tareas diversas; trabajos que no siempre responden a "tiempos parciales" realmente existentes, sino que enmarcan la sobreexplotación de las trabajadoras, situándolas en situaciones precarias.

Los diversos estudios en países de la CEE, marcan que este tipo de contratos son regresivos para la situación de las mujeres. Los elementos comunes a todos ellos son salarios más bajos, segregación en empleos de baja categoría, concentración en el sector servicios y que la mayoría de las que acceden a estos contratos son mujeres que no lo hacen por el deseo de compaginar trabajo remunerado-trabajo doméstico, sino porque es el sexo más afectado por el desempleo y no se le brinda otro tipo de oportunidades.

3.3. LAS MUJERES DESEMPLEADAS

Bajo este título queremos denominar a las mujeres que queriendo incorporarse al mercado laboral oficial, no encuentran trabajo, porque ya hemos dejado claro que muy pocas mujeres no trabajan en el puro sentido del término.

El desempleo supone en sí una situación de aislamiento social, y de desconexión de uno de los ámbitos más importantes en la inserción social. Las personas empleadas gozan de más autoestima y su bienestar psicológico es mayor.

En los estudios sobre las consecuencias psicológicas del desempleo muy frecuentemente se ha ignorado el significado del mismo sobre las mujeres, realizándose los estudios casi exclusivamente con muestras de hombres.

Los pocos estudios existentes señalan, que aunque el empleo no tenga en la socialización femenina tanta importancia como en la masculina en lo que se refiere a la definición de la identidad propia, el desempleo tiene una importancia decisiva en el bienestar psicológico de las mujeres.

Por otra parte, la situación de desempleo conlleva una serie de consecuencias negativas que, paradójicamente, son exactamente inversas a lo que se requiere para buscar y encontrar empleo. Esta situación se halla agravada en el caso de las mujeres.

Dentro de estas características globales, podemos señalar (aunque con matizaciones) dos situaciones diferenciadas: la de las jóvenes y la de las ama de casa.

3.3.1. El paro juvenil

Las mujeres más jóvenes tienen ventajas diversas respecto a las de mayor edad: menores responsabilidades familiares, mayor formación, mejor predisposición del empresariado, etc.

Todas estas "ventajas aparentes" se traducen en mayores niveles de frustración al no encontrar empleo. Y la realidad sigue mostrando que las nuevas generaciones femeninas siguen teniendo más dificultades que sus coetáneos masculinos en encontrar trabajo en el mercado oficial. Así, las tasas de paro de las mujeres jóvenes superan el 75% (la de la juventud supera el 55%), o sea la penalización es doble: por ser joven y por ser mujer. En los últimos años, hay que añadir la penalización "política" en sectores laborales concretos.

El empleo juega un papel primordial en lo que supone ocupar un lugar en la sociedad, este hecho en el periodo juvenil tiene trascendental importancia en cuanto que se consolida el concepto de sí mismo. Por tanto las altas tasas de paro juvenil, no solo tienen consecuencias económicas, sino que van a ir aflorando a corto-medio plazo una serie de problemas más complejos, algunos de los cuales son ya patentes: imposibilidad de independencia, pérdida de ambición, sentimientos de inutilidad, deterioro de las relaciones paterno/materno-filiales, incremento de conductas tipificadas como delictivas, etc.

Otra problemática a la que se enfrentan las jóvenes desempleadas es la del acoso sexual. Aunque este problema afecta a todas las edades, el grupo de jóvenes es el más vulnerable, ya que son percibidas por los hombres como "sin compromiso" o no "pertenecientes a". El acoso sexual, aunque mayor entre las que consiguen trabajo, no es ajeno a las que lo están buscando, que a veces se les exige una "cierta equívoca disponibilidad" para acceder al puesto de trabajo.

3.3.2. El paro de las amas de casa

Nos referimos aquí al grupo de mujeres que después de casarse deciden incorporarse o reincorporarse al mundo laboral. Muchas de ellas toman la decisión por primera vez, motivadas por la insatisfacción vital, provocada por la situación de aislamiento a la que en muchos casos aboca el dedicarse exclusivamente al hogar.

Globalmente se puede decir que tanto para entrar de nuevo en el mercado laboral como para retornar, este

colectivo se halla en situaciones muy desventajosas, no sólo por las barreras discriminatorias sino por los bajos niveles de cualificación y la nula o desfasada experiencia laboral. Por otra parte, el hecho de pasar del ámbito del hogar al de la empresa, conlleva cuestionamientos y problemas subjetivos (ya perfilados) de gran envergadura, por la sobrevaloración de lo afectivo en la que han sido educadas.

No disponemos de tasas de desempleo de este grupo, pero son muy elevados, lo que por otra parte hace que éste sea el grupo de mayores "tasas de actividad" en la economía sumergida. Según la PRA, en el II trimestre de 1994, las tasas de paro para el conjunto de mujeres de la CAPV era el 35'4%, en HEH se supera el 33%.

La tasa de desempleo de las mujeres alcanza los mayores niveles entre los 35 y 44 años. En este grupo de edades, la probabilidad de una mujer activa de encontrarse desempleada es 2,4 veces mayor que la de un hombre.

Si analizamos los datos por sexo y estado civil, nos encontramos que hay una elevada probabilidad diferencial de desempleo de las mujeres activas casadas en relación con los hombres activos casados, probabilidad tres veces superior.

3.4. DISCRIMINACION LABORAL

Conviene matizar los diferentes niveles de discriminación: directa, oculta e indirecta

En la discriminación directa, se trata de actos u omisiones cuya única razón es la pertenencia al grupo social discriminado (sexo, raza, ideología, etc.). Están prohibidas por la ley, pero todavía permanecen: "mujeres de la limpieza"...

En la discriminación oculta, la razón de la diferencia sigue siendo la pertenencia a un grupo social discriminado, pero se "esconde" bajo denominaciones o instituciones en los que ya no resulta evidente la discriminación. Por ejemplo, el "personal de limpieza" -que ya no es marcado- compuesto mayoritariamente por mujeres y con retribuciones menores.

En la discriminación indirecta, el tratamiento discriminatorio hacia las mujeres se fundamenta en unos factores que son aparentemente neutros, y no contrarios a la prohibición de discriminación. Se define como tal cuando "perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo, y no está objetivamente justificada por ninguna razón o condición necesaria". Es de difícil detección y más difícil erradicación.

Conocer la discriminación laboral exigiría un estudio detallado, sector por sector, fábrica y nivel profesional. Estas serían algunas de los aspectos que sistemáticamente se denuncian en la práctica sindical.

3.4.1. Contratación "libre"

Hoy en día son prácticamente legales todo tipo de contrataciones: contratos administrativos, laborales, temporales, indefinidos, a tiempo parcial, de relevo, eventuales, en prácticas, de formación, de fomento de empleo, empleadas de hogar...

La empresa tiene todas las posibilidades de acoplar a las personas según sus necesidades e intereses durante el tiempo y las condiciones que determine. Por ello, las condiciones laborales -y las posibilidades de mejorarlas- dependen en este momento del tipo de contrato.

El modo de contratación y la política de reconversión han supuesto la anulación de logros laborales, imponiendo el "lo tomas o lo dejas" y aumentando la tendencia empresarial de no contratar mujeres.

Existe una marcada diferencia entre el sector público y el privado. Hoy la legislación permite cualquier tipo de contratación también en las Administraciones Públicas, pero el sistema de oposiciones, la no existencia de entrevista y el control sindical funcionan como mecanismos correctores.

3.4.2. División del trabajo en función del sexo

Los centros de trabajo reflejan de forma mimética la división sexual del trabajo, general y sectorial, ofertando un reparto de puestos de trabajo totalmente sexista. Simplificando al máximo tenemos que:

Por lo general, las trabajadoras ocupan puestos "para mujeres", no siendo casual que esos puestos se sitúen en las categorías inferiores, menos valoradas y peor retribuidas. No hay más que mirar las listas de puestos de trabajo para comprobarlo. El mismo lenguaje refleja la situación: director, gerente, jefe, coordinador... pero limpiadora, telefonista, secretaria... Por el contrario, en las categorías de nivel superior o en cargos de "mayor responsabilidad" no existen prácticamente mujeres.

3.4.3. Discriminación salarial

A pesar de ser éste uno de los puntos más denunciados, poco o nada se ha conseguido en los últimos años y los sueldos siguen siendo más bajos. Esta diferenciación aparece en varios niveles:

- Los sueldos en sectores compuestos exclusiva o mayoritariamente por mujeres (textil, conservas...) son más bajos que los compuestos tradicionalmente por hombres (metal), con el agravante de que en general es la misma patronal y los mismos sindicatos quienes los negocian.
- Aún a riesgo de sonar a tópico, se constata que en la mayoría de los convenios las mujeres cierran tablas salariales, mientras los hombres las abren. Con la particularidad de que son unos pocos quienes se hallan en las "primeras" categorías y una mayoría quien las cierra. Y sin olvidar que "fuera de convenio" existen más personas en nómina: unos pocos hacia arriba (directivos, cargos de confianza, empresarios...) y muchas hacia abajo (sustituciones, subcontratas, temporales...)
- Además, en la práctica, aunque la categoría sea la misma, los sueldos de las mujeres suelen ser más bajos. Ante la ilegalidad de la situación, se buscan "razones objetivas" que justifiquen la diferencia: inspección, supervisión, control...

3.4.4. Falta de promoción

Las mujeres, dejando aparte el tipo de educación y la formación profesional recibida, tienen vedado el camino de la promoción en la mayoría de los casos, incluso a nivel de las administraciones públicas, que dicen ser más objetivas en los procesos de selección y promoción.

Se buscan "razones objetivas" para que esta marginación aparezca como normal y natural:

- Algunas veces, la promoción está pensada para personas concretas -hombres, generalmente-, aunque la oferta se generalice, y tanto el perfil de la plaza como las condiciones para acceder a ella solamente las cumplen ellos.
- Otras veces, para que no accedan a determinados puestos, se piden condiciones concretas que ellas no puedan cumplir. Los puntos concedidos en "la entrevista" final, determinarán "al mejor".

Sí existe, sin embargo, una razón "extralaboral" que elimina a las trabajadoras del sistema de promoción, incluso si éste no es discriminatorio: la responsabilidad familiar, que supone automáticamente una diferenciación en el punto de partida, en el desarrollo y en las metas prefijadas. La obligación de compatibilizar los dos trabajos frena subjetivamente las expectativas de las mujeres y le resta dedicación a nivel objetivo. Mientras que los hombres, al tener cubierta la responsabilidad familiar cuentan con una dedicación total al mundo profesional.

La aportación de las mujeres a la vida profesional de sus compañeros no va acompañada de una dedicación recíproca de éstos a la vida laboral de aquéllas. Por ello, no sólo las mujeres sacrifican su progresión profesional a la de sus compañeros, sino que éstos cuentan con ese "plus" de dedicación para mejorar su posición en el mercado laboral.

Si alguna mujer trata de romper este orden, el peso educacional del mismo amenaza con aplastarla; "complejos de mala madre, de egoísmo en el desarrollo personal, hacer peligrar las relaciones de pareja.....", serios argumentos subjetivos de largo alcance.

Por otro lado, las mujeres tendrán que demostrar la capacidad y preparación que a sus compañeros se les da por supuesta. Es cierto que hoy se cuidan más las formas -en esto radica el cambio-. Sin embargo, al ocultar la discriminación, ésta se refuerza, ya que no aparece como problema y no se soluciona.

3.4.5. Formación

El nivel de estudios y la formación profesional han sido los tópicos en que se ha basado la discriminación de las trabajadoras. La "falta de cualificación" justificaba su no acceso al mercado de trabajo o su presencia en los niveles inferiores de cualquier escala profesional.

El nivel de estudios -superior hoy en amplios sectores de mujeres respecto de los hombres- tampoco asegura condiciones no discriminatorias ante el mercado de trabajo:

- Entre las personas con estudios universitarios, es más elevado el porcentaje de desempleo entre las mujeres,
- La empresa privada no contrata mujeres para ciertos puestos,
- Ciertos sectores y/o trabajos siguen estando vetados a las mujeres...
- Siguen siendo demasiados los casos en que a pesar de tener un buen expediente, superar unas pruebas y conocer los resultados, las jóvenes observan cómo se contrata a compañeros que han obtenido puntuaciones inferiores. La criba sigue siendo la "entrevista personal".

Hoy, igual que ayer, el hecho de ser hombre o mujer determina el puesto de trabajo designado, independiente de la titulación en demasiados casos.

No obstante, en categorías más bajas, la falta de titulación está suponiendo un doble problema:

- Trabajadoras sin titulación ven peligrar su puesto de trabajo, ya que para acceder al mismo se exigen títulos y "reciclajes" de tipo académico que no poseen, y
- Trabajadoras colocadas en categorías inferiores, que no pueden acceder a otros puestos, salvo que se reciclen profesionalmente, por falta de titulación.

Pero para ello hace falta tiempo y dinero, y la realidad demuestra que la disponibilidad de la mayoría de estas mujeres es más limitada, puesto que siendo las responsables de la familia y de la casa. Una forma más de perpetuar el modelo y la discriminación.

Hoy en día los nuevos puestos de trabajo se crean con un perfil de especialización y titulación determinado, y apenas surgen puestos -fuera de la economía sumergida- para trabajadoras no cualificadas. Muchas mujeres de cierta edad y con cargas familiares se encuentran en esta situación.

3.4.6. Agresiones y trato sexista

También en este terreno es especialmente difícil delimitar. Se comenta demasiado a menudo que algunas mujeres son "hipersensibles" o que "no ha sido para tanto".

Las agresiones sexistas que sufren las trabajadoras -todas aceptan haberlas sufrido alguna vez-, van desde las bromas y los "juegos" hasta el acoso sexual. Son algo habitual, y se producen en cualquier tipo de trabajo, por parte de los jefes o los compañeros... Aquí, como en las películas, la realidad supera lo que podamos señalar.

Las agresiones sexistas se definen como "comportamientos y conductas sexuales no aceptadas por la persona a quien van dirigidas", por lo que debiera de ser ésta quien manifieste si determinada conducta le hace sentirse o no intimidada, pero no suele ser ésta la práctica.

En la jurisdicción laboral existe un vacío absoluto a la hora de regular estas conductas. Estas situaciones no están tipificadas como infracciones de orden laboral y, por lo tanto, no son sujeto de ninguna sanción por esta vía. De ahí que haya pocas denuncias y menos que prosperen.

Las razones son variadas y comprensibles, ya que el sistema convierte a la mujer que denuncia en denunciada. Tendrá que demostrar el grado de resistencia que opuso y la falta total de provocación por su parte. En el mejor de los casos se le pedirá que "comprenda" o que aprenda a aguantar las bromas..., que presente pruebas y/o testigos, en casos más graves. Sin olvidar que cuando el denunciado es el empresario supone la pérdida del puesto de trabajo.

Y, por si fuera poco, las denuncias que prosperan lo hacen demasiado tarde. A pesar de todo, va aumentando el número de denuncias, si bien la mayoría quedan a nivel privado.

3.4.7. Derechos sindicales

Pese a que oficialmente los derechos sindicales son comunes, la experiencia demuestra una y otra vez que las trabajadoras están más desprotegidas sindicalmente que los trabajadores. Las razones son varias:

- Las personas que trabajan en precario, en economía sumergida, etc. no cuentan ni con representación sindical ni están organizadas, y ello por sus mismas circunstancias laborales,
- La falsa neutralidad de la actuación sindical: la problemática de las trabajadoras no es igual a la de los trabajadores, pero no se tiene en cuenta,
- Las condiciones de dependencia económica, de sujeción ideológica, de prepotencia patronal... refuerzan esa debilidad
- El ambiente sexista del trabajo, la indiferencia sindical, la actitud de los compañeros... también colaboran.
- El carácter patriarcal de la legislación y de los jueces termina por cerrar el círculo de la indefensión sindical de las trabajadoras; indefensión que se acrecienta en sectores concretos: inmigrantes, madres solteras o separadas, bajo nivel cultural...

4. NECESIDAD DE UNA RESPUESTA ORGANIZADA

4.1. NIVELES

Para superar la grave situación que padecen las mujeres trabajadoras vascas, hay que tener en cuenta dos niveles: el sociopolítico y el sindical.

4.1.1. Sociopolítico

Proponer soluciones en este nivel exige superar el actual marco socio-político, ya que ese marco ha demostrado su incapacidad para dar respuesta a las reivindicaciones de la clase trabajadora vasca, dejando patente su dependencia política y falta de poder.

Implica superar el ámbito sindical y tiene como objetivo la construcción de la nación vasca a partir de un modelo socioeconómico no patriarcal.

Para lo cual se precisa cambiar el modelo productivo y, en consecuencia, superar la división del trabajo en función del sexo. Este es el camino para conseguir una sociedad vasca libre, basada en relaciones sociales igualitarias y en la que desaparezca la opresión sobre las mujeres.

La división del trabajo en función del sexo está en el origen de la opresión de la mitad de la población, que genera además la discriminación económica de las mujeres y conlleva su infravaloración social.

La solución se encuentra en la lucha coordinada de los movimientos populares y organizaciones sindicales. Por ello, es imprescindible el trabajo conjunto con el movimiento feminista, dinamizador de la lucha y organización de las mujeres:

4.1.2. Sindical

A la práctica sindical general se le sumarán los siguientes ejes:

Rechazar la división del trabajo en función del sexo, propia del sistema capitalista, hasta su desaparición.

- Dar la valoración socioeconómica adecuada al trabajo y a la producción doméstica; utilizar como indicador la tasa de actividad productiva, y tener como objetivo final la socialización del trabajo doméstico.
- Crear servicios sociales, pagados por las instituciones públicas, y repartir entre ambos sexos la responsabilidad y el trabajo doméstico.
- Conseguir la igualdad de condiciones entre trabajadoras y trabajadores, eliminando las discriminaciones -objetivas y subjetivas- ante el mercado de trabajo.
- Garantizar el derecho de todas las mujeres vascas a un puesto digno de trabajo, que hoy pasa por defender los puestos de trabajo existentes.

Respecto de un "puesto de trabajo digno" para las mujeres señalar que:

- Deberá ser como mínimo, definitivo, con condiciones laborales justas, sueldo digno y relaciones igualitarias, que no supongan discriminación de sexo.
- Las mujeres siempre trabajado de forma asalariada, en función de las necesidades familiares, pero en economía sumergida generalmente. El cambio significativo de los últimos años ha sido entrar en el mercado de trabajo oficial. De ahí la necesidad de un puesto de trabajo "digno", pues el otro ya lo tienen.
- En el mercado de trabajo oficial, a las mujeres como colectivo, se les reconoce el derecho a tener un puesto de trabajo asalariado sólo formalmente. Es preciso denunciar el abismo existente entre las palabras "bonitas" de la legislación y la dura realidad, dejando en evidencia las "medidas de imagen" (acción positiva, flexibilizaciones horarias y similares).

Ante esta situación, el sindicalismo sociopolítico exige un planteamiento especial para las mujeres trabajadoras. Planteamiento que ha de tener dos sujetos:

- Las trabajadoras que venden su fuerza de trabajo fuera del mercado oficial, y
- Las trabajadoras con un empleo en el mercado de trabajo oficial.

4.2. LAS MUJERES FRENTE AL MUNDO DEL TRABAJO

Es necesario responder a la grave situación sociolaboral actual.

El sistema, utilizando la denominada economía dual, impulsa el reparto desigual de riqueza y trabajo. En este contexto, la opresión y la marginación a nivel socioeconómico afectan sobre todo a las trabajadoras. Las mujeres son mayoría en los grupos excluidos socialmente y en las bolsas de pobreza.

Las propuestas de las instituciones suelen ser ayudas individualizadas de tipo caritativo, mientras las situaciones marginales se multiplican.

Puesto que el problema es socioeconómico, la respuesta también debe serlo. Un reparto equitativo de riquezas y oportunidades es la única forma de superar las injusticias sociales; de igual manera, las salidas deben ser colectivas y no individuales.

No obstante, debemos aprovechar lo que nos ofrece el marco legal -igualdad formal, reconocimiento de derechos, ...- pero sin esperar demasiado.

El reto que se nos plantea es ¿cómo garantizar la protección social de estos colectivos? ¿cómo llegar a ellos?

Es imprescindible transformar de raíz la práctica sindical, teniendo en cuenta estos ejes:

4.2.1. Extender la acción sindical a los sectores sociales marginados, y ampliar el concepto de clase trabajadora. A las personas desempleadas y a quienes trabajan en economía sumergida, en concreto.

4.2.2. Analizar la situación laboral de los distintos grupos socioeconómicos femeninos y desarrollar líneas de acción sindical específicas. En tres niveles:

- Economía sumergida: trabajo doméstico, gratuito o asalariado
- Precariedad o trabajos por horas
- Bolsas de pobreza

4.2.3. Dar importancia especial a las situaciones laborales de economía sumergida e introducirlas en la acción sindical general, asumiendo las reivindicaciones específicas de las trabajadoras.

4.2.3.1. Medidas contra de la doble jornada

- Evitar la necesidad de compatibilizar los trabajos de dentro y fuera de casa
- Reivindicar la socialización del trabajo doméstico
- Exigir servicios sociales para atender las necesidades familiares, generalizar los existentes y crear otros necesarios

4.2.3.2. Garantizar los derechos laborales básicos

- Asegurar contrataciones fijas y justas
- Fijar sueldos y categorías igualitarias
- Conseguir prestaciones sociales no discriminatorias

- 4.2.4. Analizar y frenar el costo socioeconómico que supone trabajar en la economía sumergida.
 - 4.2.4.1. Tomar medidas contra la pérdida de calidad de vida de estas trabajadoras
- 4.1.4.2. Evitar que las trabajadoras sufran el doble costo de la crisis económica (en casa y en el mundo laboral).
- 4.1.4.3. Reivindicar el reparto del trabajo, oportunidades y bienes
- 04.2.5. Analizar las tasas de paro femenino y proponer actuaciones compensadoras para los sectores más necesitados.
 - 4.2.5.1. Superar la utilización de datos oficiales, que ocultan la realidad
 - 4.2.5.2. Introducir la variable sexo subrayando los grupos de riesgo
 - 4.2.5.3. Tomar en cuenta las diferentes situaciones socioeconómicas
 - 4.2.5.4. Asegurar el reparto igualitario del trabajo
 - 4.2.5.5. Impulsar medidas de tipo compensatorio
 - 4.2.5.6. Posibilitar el camino desde la economía sumergida al mercado laboral oficial
- 4.2.6. Analizar, denunciar y superar las dificultades objetivas para entrar en el mercado laboral oficial
 - 4.2.6.1. Responsabilidad familiar y trabajo doméstico
 - 4.2.6.2. Formación permanente para los grupos más necesitados
 - 4.2.6.3. Priorizar el derecho de las mujeres a un puesto digno de trabajo
 - 4.2.6.4. Enfrentarse a los prejuicios empresariales
- 4.2.7. Mantener posturas críticas en el trabajo sindical
 - 4.2.7.1. Superar las causas para evitar las consecuencias
 - 4.2.7.2. Analizar la variable sexual dentro de la de clase
 - 4.2.7.3. Trabajar la sensibilidad y la formación sobre este tema

Los intereses de las trabajadoras y trabajadores son distintos, y pueden ser contrapuestos si no se superan las relaciones entre opresores y oprimidas.

Las soluciones vendrán de la coordinación entre el sindicato y las organizaciones sociales, siendo imprescindibles las posturas de solidaridad con los grupos más necesitados.

4.2. LAS MUJERES ANTE AL MERCADO "OFICIAL" DE TRABAJO

Tanto las soluciones como la organización de estas mujeres se dan a través de los sindicatos, pero es imprescindible un tratamiento específico. El planteamiento sindical general, hasta ahora no ha tenido en cuenta los problemas específicos de las trabajadoras, ni en la teoría ni en la práctica.

La situación de las trabajadoras se pierde en una falsa neutralidad y globalidad. Falsa, porque la componen hombres y no personas, y porque considerar equivalentes situaciones sociolaborales diferentes sólo sirve para ocultar problemas y aumentar las desigualdades.

Estos serían los mínimos para un planteamiento adecuado:

4.3.1. Introducir la problemática específica de las trabajadoras en la práctica sindical

4.3.1.1. Como variable a incluir en las líneas generales

4.3.1.2. En la práctica reivindicativa

4.3.1.3. En la negociación colectiva

4.3.2. Introducir la variable sexo en todos los análisis y propuestas

4.3.2.1. Utilizarla en todos los análisis y estadísticas; en la recogida, análisis y utilización de datos

4.3.2.2. Utilizar un lenguaje no discriminatorio, que refleje la existencia de las mujeres y no la oculte

4.3.3. Dar a conocer la discriminación hacia las mujeres, tanto oculta como patente, y proponer medidas

4.3.3.1. Cuidar las contrataciones y eliminar la discriminación poniendo en marcha comisiones de control en las empresas

4.3.3.2. En las ofertas de empleo asegurar un reparto igualitario pero compensatorio del empleo

4.3.3.3. Revisar y corregir la evaluación de puestos y categorías

4.3.3.4. Tomar medidas compensadoras en formación y promoción

4.3.4. Proponer y negociar mejores condiciones laborales. Acabar con sectores y puestos especiales

4.3.5. Impulsar la participación de las trabajadoras: asegurar la presencia paritaria en los núcleos de decisión y negociación

4.3.6. Impulsar la formación y sensibilización, tanto de las personas trabajadoras como afiliadas

4.3.7. Llevar una participación y una práctica coherente y alternativa, para enfrentarse tanto al marco político que mantiene la desestructuración económico-industrial, las desigualdades sociales, el desempleo..., como a los empresarios.

**Propuesta para
el debate**