

A blurred photograph showing the lower legs and feet of several people walking on a grey carpeted floor. The motion blur suggests a busy, crowded environment. The people are wearing various styles of trousers and shoes, including sneakers and dress shoes. The background is out of focus, showing hints of pink and grey colors.

Desempleo y mujer en la crisis

¡QUE EL PARO, NO TE PARE!

Confederación Nacional del Trabajo

Confederación Nacional del Trabajo

Edita y coordina: Secretaría de Acción Social
social@cnt.es

Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Febrero 2013.
Historiador Domínguez Ortiz 7, local 2. 14002 Córdoba. Apartado 2138-14080 Córdoba.

sp_cn@cnt.es / www.cnt.es / @cnt1910

índice

1. Acerca de los datos desempleo/mujer, 4
 2. Datos desempleo mujer/hombre, 5
 - 2.1. Diferenciados en la tasa de actividad, unidos hacia el desempleo. España y Europa, lejos de la igualdad, 6
 - 2.2. Tasa de paro e inmigración, 7
 - 2.3. Paro y nivel educativo, 8
 3. El empleo de las trabajadoras, 8
 - 3.1. Más contratos a tiempo parcial: Reparto de la miseria, 8
 - 3.2. Más contratos temporales = Mayor precariedad, 10
 - 3.3. ¿Quién manda aquí?: Menor categoría profesional, 11
 - 3.4. Salarios: Brecha de género, 11
 4. Reforma Laboral, privatización del sector público y trabajadoras, 13
 5. Trabajo no remunerado, 14
 6. Salud laboral, 17
 - 6.1. Poca e inadecuada investigación, 17
 - 6.2. Siniestralidad laboral desde una perspectiva de género, 17
 - 6.3. Salud y trabajo desde una perspectiva de género, 18
 7. Elección de profesión, 20
 8. Microempresas y autoempleo, 22
 9. Lo que se puede hacer, 22
-



Confederación Nacional del Trabajo

Desempleo y mujer en la crisis

Ana Sigüenza

Enseñanza CNT

presupuestarios incluidos en los Presupuestos Generales del Estado”, publicado en 2011? Evidentemente, no.

1. Acerca de los datos desempleo/mujer

La variable de género es una de las dimensiones a manejar en el complejo y poliédrico tema del desempleo. Su complejidad es propia del manejo de una coordenada de género cruzada por una nube compuesta de otras muchas variables, cada una con sus propios indicadores.

Acostumbrarnos a buscar datos segregados por género, exigirlos, analizarlos y procesarlos en documentos comprensibles para la mayoría debería ser un hábito en la acción sindical a cualquier nivel, ahora bien, ¿son todas las fuentes documentales relevantes en esta tarea? Lamentablemente, no.

El análisis de la realidad social tiene significado diferente cuando su finalidad es diferente: ¿para qué queremos los datos de una investigación desempleo/género? Ésta sería la pregunta clave.

¿Deben complacernos estudios del Observatorio de Igualdad como el titulado “Informe, desde la perspectiva de género, sobre valoración económica de los programas

Con una crisis profunda colisionando en las trayectorias vitales de las vidas de mujeres, hombres y criaturas de este país, la elección y financiación de estudios como éste encajan con un alto grado de burocratización de la perspectiva de género, cuando la finalidad perseguida no es el cambio social, sino el autoconsumo en un círculo esclerotizado de estructuras mal llamadas de igualdad. Muy alejado todo ello de la perspectiva de clase social.

El trabajo básico de procesar datos referidos al empleo, transversalmente al universo de variables e indicadores correlacionados con el género, implica en primera instancia seleccionar fuentes de información que, ciertamente, no tienen por qué ser más relevantes si nacen de estructuras de “igualdad”, “mujer”, “de género”, etc., como hemos visto en el ejemplo.

¿Cómo podríamos tomar esto en cuenta en la práctica sindical? Justamente, podríamos darle la vuelta: primero hacernos nuestras propias preguntas desde la perspectiva de clase: ¿Cómo está afectando la crisis al empleo de cada uno de los grupos que componen nuestra clase social? ¿Está la crisis impactando más en unos grupos que en

otros? ¿Está el desempleo afectando más a mujeres que a hombres?, ¿Qué dinámica de movilidad se está dando: menor jornada, cambio de profesión, cambio de sector, reducción de salario, desprotección, emigración, autoempleo,...?

Después, formularíamos nuestras hipótesis vistas como respuestas a esas cuestiones previas a la investigación, es decir, son provisionales. Seguidamente acudiríamos con criterio propio a fuentes documentales, interpretaríamos los datos para responder afirmativa o negativamente a nuestras hipótesis y, finalmente presentaríamos las conclusiones de manera sencilla, accesibles para la mayoría.

Estaremos a la altura si somos capaces con todo ello de describir, explicar y predecir -a nuestro nivel- lo que ocurre y va a ocurrir en este campo de la realidad sociolaboral.

Y podemos ser capaces de ello porque el medio anarcosindical suele gozar de una sana capacidad analítica.

Y ¿qué ocurre si no encontramos datos que respondan a nuestras preguntas?, pues, sencillamente, esa ya sería una respuesta. La sustitución de investigaciones relevantes por profusas investigaciones “florero” respondería significativamente a la propia realidad social, con relación al género y la clase social.

Como caso representativo tendríamos los datos que proporciona el INE¹. Además de todas las operaciones estadísticas de INEbase² y la famosa EPA³, el INE elabora la publicación *Mujeres y hombres en España* que tiene como finalidad ofrecer, desde una perspectiva de género, una serie de indicadores actuales relevantes en el análisis de

la situación de hombres y mujeres: educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, etc. Pues bien, el INE, recoge básicamente información propia, de Eurostat⁴ para las comparativas Unión Europea (EU) y de otros organismos. Bien, ¿Adivinamos si desde el Instituto de la Mujer se le ha proporcionado información? La respuesta es sí, pero únicamente sobre delitos/violencia y poder/toma de decisiones, mientras que las series referidas a empleo-género proceden del propio INE.

El análisis de la realidad social tiene significado diferente cuando su finalidad es diferente: ¿para qué queremos los datos de una investigación desempleo/género?

Verdaderamente, el Instituto de la Mujer es un paradigma, hasta el punto de iniciar en 2013 *Mujeres en cifras*, un Boletín Estadístico, cuyas dos únicas páginas del primer número (Enero, 2013) se dedican a “Población. Natalidad”, no sólo un tema neutro -con la que está cayendo- sino que únicamente cambia la presentación de los datos que son del INE. A esto nos referíamos.

2. Datos desempleo mujer/hombre

Los indicadores sociales más relevantes para la comparativa de desempleo entre géneros son: la tasa de actividad⁵, de empleo⁶ y de paro⁷, entre los 16 y 64 años. Es más útil comparar esos parámetros en edad laboral (16-64), con intervalos de edad cerrados que utilizar intervalos tales como “mayores de 16”, por razones evidentes.

Los diferentes indicadores sociales utilizados en diferentes estadísticas pueden confundir un poco, pero el problema no es ése, sino la tergiversación de los mismos, por lo que siempre es recomendable acudir directamente a las tablas y a las definiciones de

los parámetros que se han medido. Recordemos que al gobierno de turno no le suele gustar la EPA del INE, porque acostumbra a revelar datos menos complacientes que la *Evolución del paro registrado* que elabora el SEPE⁸. La EPA aplica una metodología homologada en la UE, que permite comparar datos entre países, mientras que las estadísticas del SEPE siguen una metodología más dependiente de la influencia política.

Bien, en un escenario más igualitario, la tasa de actividad entre géneros debería ser igual, independientemente de la mayor o menor proporción de paro.

Es decir, si la tasa de actividad fuese parecida, ello significaría que se habrían vencido una gran serie de obstáculos en el entorno de la mujer para poder intentar participar en el mundo laboral igual que el hombre. Si, por el contrario, a pesar de esa igual tasa de actividad, hubiera una mayor tasa de paro en trabajadoras que en trabajadores, ello denotaría discriminación, pero ya en el entorno laboral, que es un espacio más público y visible, un avance, a pesar de todo.

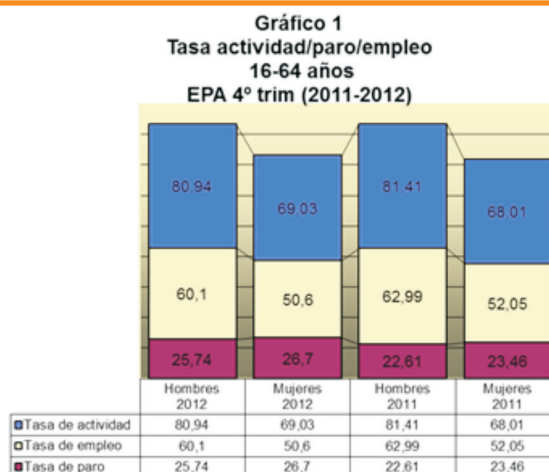
La tasa de actividad también permite comparar nivel de aspiración a la independencia económica entre las mujeres de diferentes países o regiones.

2.1. Diferenciados en la tasa de actividad, unidos hacia el desempleo. España y Europa, lejos de la igualdad.

La Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al Cuarto Trimestre de 2012, revela que hay prácticamente el mismo número de hombres que de mujeres en edad laboral (16-64 años): 15,1 millones de hombres, 15,2 millones de mujeres. Además hay 3,4 millones de hombres y 4,5 millones de mujeres mayores de 64 años, una parte de los cuales está trabajando.

La EPA 4º Trimestre 2012, revela unos datos escalofriantes: más del 25 % de la población activa está en paro, pero la tasa de desempleo es superior en mujeres, alcanzando el 26,7 %. Comparando con el mismo periodo de 2011: El paro aumentó porcentualmente más en mujeres que en hombres.

No sólo eso: la tasa de actividad de los dos géneros aún está muy lejos de equipararse, es decir, el porcentaje de hombres incorporados o disponibles para incorporarse a un trabajo -bien sea por cuenta propia o ajena- es muy superior al de las mujeres, esto significa que ellas tienen aún infinidad de obstáculos de todo tipo para ser susceptibles de empleo.



Elaboración propia a partir de EPA 0412

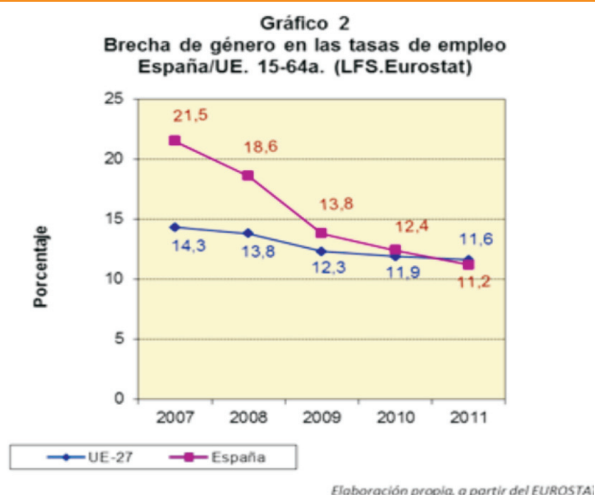
De hecho, la tasa de empleo de las personas de 25 a 54 años según el número hijos de 6 a 14 años presenta una diferencia entre géneros que llega hasta los 24,4 puntos porcentuales con dos hijos.

La tasa de actividad de mujeres ha aumentado un 1%, mientras que la de los hombres ha descendido ligeramente. En el caso de las mujeres es relevante que ese incremento de la tasa de actividad -que podría ser considerado un dato positivo en otro momento- hoy va, sin embargo, directamente a engrosar la tasa de desempleo.

Ese incremento de la tasa de actividad de las mujeres puede deberse, también, a un

fenómeno propio de crisis, mediante el cual la mala situación económica del entorno familiar impulsa a la población inactiva a dirigirse al mercado laboral, para compensar la insuficiencia de ingresos habituales.

El descenso de tasa de actividad de hombres puede atribuirse a una mayor incidencia de jubilaciones anticipadas de hombres forzadas por ser parados de larga duración, sin perspectivas de empleo y con temor al empeoramiento en la edad mínima de jubilación. (Gráfico 1)



Derivados de los parámetros mencionados tenemos los indicadores sociales denominados “brechas de género”. Las “brechas” permiten considerar la situación de la mujer con relación a la del hombre en el mismo entorno socioeconómico. Brecha de género en las tasas de empleo, es la diferencia entre la tasa de empleo de los varones y la tasa de empleo de las mujeres en puntos porcentuales.

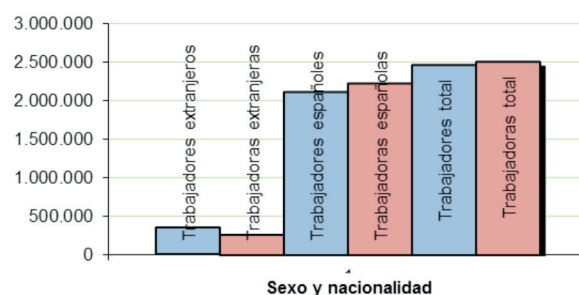
En el gráfico 2 podemos ver que esa brecha de género ha ido descendiendo en España a un ritmo mayor que en la media europea. ¿Ello significa que en España ha mejorado la situación de las trabajadoras, respecto a los trabajadores? Lamentablemente, no: Más bien responde a un notable empeoramiento de la tasa de empleo de los varones, reduciéndose la diferencia.

Aquí podemos encontrar un nuevo ejemplo de diferente interpretación del dato objetivo, en función de adoptar una perspectiva de clase, además de la de género.

2.2. Tasa de paro e inmigración

Otra variable que hay que cruzar con las anteriores es la inmigración. Esto ya es más difícil de deducir a partir de los datos actuales, con perspectiva de género.

Gráfico 3
Paro registrado mensual En 2013 (SEPE)



Elaboración propia, a partir del SPE

Según la EPA, sabemos que la tasa de paro global entre hombres y mujeres extranjeros es del 35%, es decir, 10% más que la de los españoles/as en conjunto. También sabemos que la afiliación a la SS de hombres/mujeres extranjeros se da en una proporción de 55/45 %, respectivamente. La proporción del paro registrado de extranjeros es 57/43%, respectivamente, es decir, de los parados extranjeros registrados, el 43% son mujeres. Esto es diferente en datos globales (sin tener en cuenta la nacionalidad), ya que el paro registrado casi se reparte al 50% entre hombres y mujeres (Gráfico 3).

La tasa de paro es mayor en trabajadoras extranjeras que en españolas. La tasa de paro registrado mensual (SEPE) es inferior entre trabajadoras extranjeras que entre trabajadores extranjeros, sin embargo en datos globales esta tasa es ligeramente peor para las mujeres. Diferentes estudios

concluyen que el impacto de la crisis en el empleo de las trabajadoras inmigrantes es menor que en el de los trabajadores inmigrantes. Todos empeoran, pero los varones inmigrantes mucho más. De nuevo se reduce la brecha por empeoramiento significativo de los datos de los varones. ¿A qué es debido esto? Las trabajadoras extranjeras fueron ocupando nichos de empleo, mientras que el empleo de sus compatriotas iba dando hace tiempo muestras de saturación.

Las trabajadoras extranjeras aguantan mejor que sus compatriotas varones el efecto de la crisis y, a diferencia de las españolas, su nivel educativo es más influyente, es rentabilizado mejor, con respecto a sus compatriotas. De hecho el nivel de ocupación de las extranjeras universitarias se mantiene bastante estable.

2.3. Paro y nivel educativo.

¿Qué incidencia tiene el nivel educativo en la brecha de tasa de empleo? Bastante. En el Gráfico 4 podemos ver lo que ocurre:

La brecha de género por nivel educativo es mayor en España, pero cualitativamente es

igual en la UE-27. Es decir, a mayor nivel educativo, disminuye la brecha en la tasa de empleo, tanto en la UE, como en España. Esto significa que la diferencia entre hombres y mujeres empleados respecto a la población, en general, disminuye a medida que se eleva su nivel educativo. Dicho de otro modo, aunque luego veremos qué ocurre con salario, tipo de contrato, etc., la elevación del nivel educativo beneficia significativamente la igualdad en la tasa de empleo, entre hombres y mujeres.

3. El empleo de las trabajadoras

Entre empleo y desempleo de los trabajadores hay un amplísimo abanico de posibilidades de precariedad, como el denominado *subempleo por insuficiencia de horas de trabajo*¹⁰. Esta clase social de pobres con empleo se nutre, básicamente de trabajadoras.

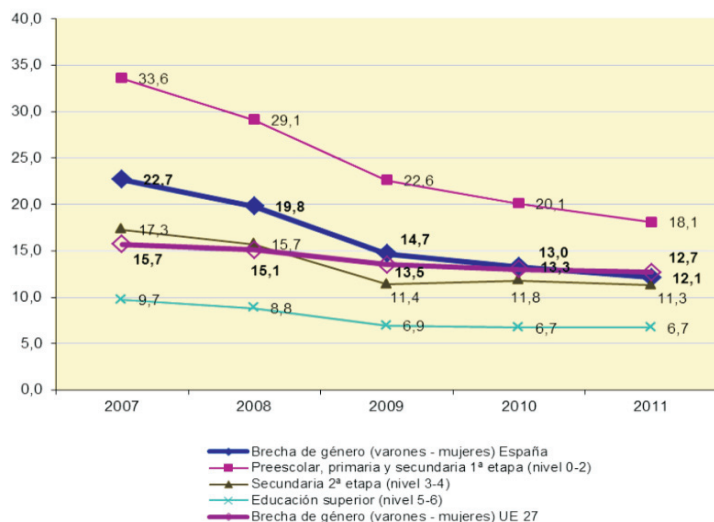
3.1. Más contratos a tiempo parcial: Reparto de la miseria

Los contratos a tiempo parcial son aceptados por mujeres, en su mayoría. Con la reforma laboral de 2012, además se permite hacer horas extras en ese tipo de contrato (otra cosa es que se paguen o que se metan en nómina).

La brecha de género en este indicador es espectacular, como podemos ver en el gráfico 5.

Además este dato no es comparable con el índice UE-27 (32,1% en 2011). ¿Por qué? En nuestro país la contratación a tiempo parcial es aceptada forzosamente, pero no deseada, ya que supone una limitación de los ingresos y derechos. En países con

Gráfico 4
Brecha en la tasa de empleo según niveles de educación. España/UE-27
20-64 años (LFS. EUROSTAT)



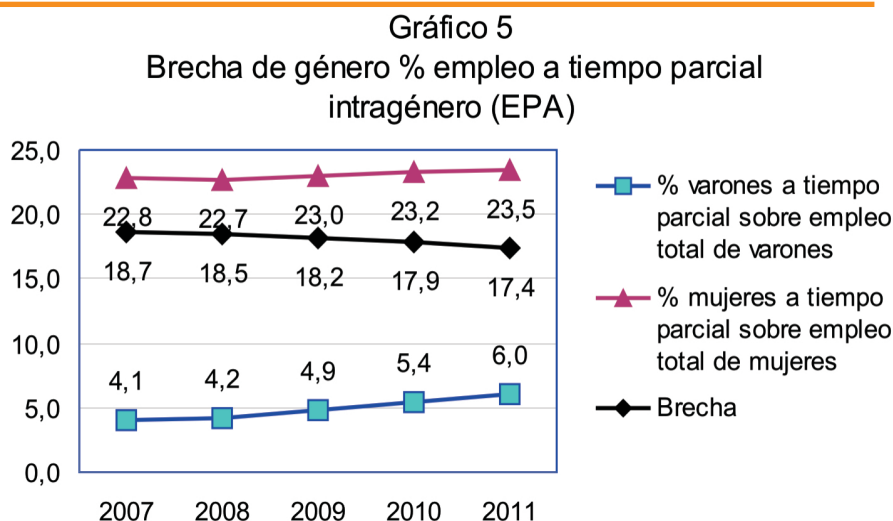
Elaboración propia a partir de datos INE y EUROSTAT

mejor organización de la conciliación, esta jornada es elegida y complementada con otros tipos de ayudas oficiales.

trabajadores hombres, no por mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres. El incremento de este tipo de contratos en

el cuarto trimestre de 2012 es de un 5,7% respecto al mismo periodo de 2011 (hombres ↑6,6%, mujeres ↑5,7%).

El efecto de la reforma y de la crisis se percibe en este dato, pero el desequilibrio de géneros en el tipo de jornada aún dista mucho de resolverse (gráficos 6 y 7)



Como puede verse en el gráfico, la tendencia en ambos géneros es de incremento en número de contratos con jornada a tiempo parcial, lo cual confirma el aumento del subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, dado que un porcentaje de contratos de jornada completa se están renovando a jornada parcial.

La “externalización” de servicios públicos, así como el desplazamiento de PYMEs en esta fase de la externalización por grandes corporaciones tipo EULEN, CLECE, CAPIO, o GRUPO ARTURO, está disparando el subempleo, ya que las subrogaciones obligadas que no pueden evitarse con las estrategias de los nuevos concesionarios, derivan en reducción de jornada impuesta a los trabajadores/as supervivientes. Ello incide principalmente en las trabajadoras, dado que son sectores de servicios con fuerte presencia femenina: hostelería, limpieza, sanidad, educación, etc.

Además, ciertos ERES contribuyen a implantar provisionalmente este tipo de jornada. En definitiva, la reforma laboral potencia este problema.

Lamentablemente, si se produce una pequeña disminución de la brecha es a causa de empeoramiento del tipo de jornada en

Gráfico 6
Ocupados a tiempo completo
EPA 2012 IV

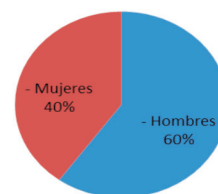
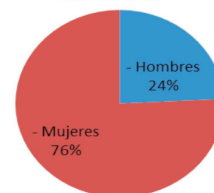


Gráfico 7
Ocupados a tiempo parcial
EPA 2012 IV

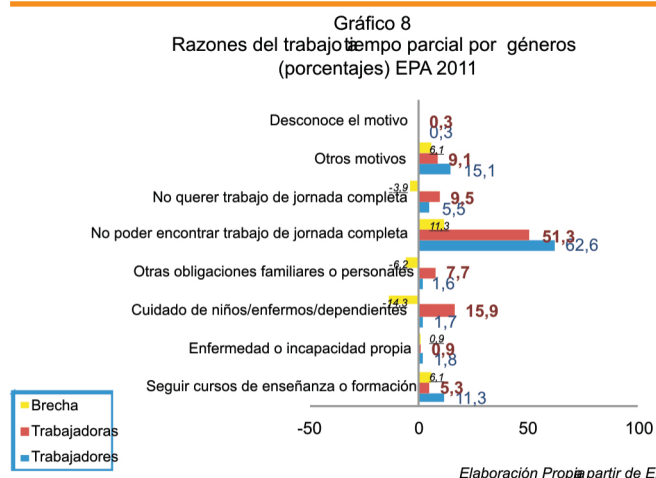


La mayoría de las trabajadoras (y trabajadores) con jornada parcial quisiera trabajar a jornada completa, ya que supone menores ingresos, dificulta la carrera profesional y reduce la pensión de jubilación (Gráfico 8).

En ese sentido hay que apuntar que su brecha de género es enorme cuando la razón dada es el cuidado de familiares u otras obligaciones familiares o personales (más del 20% de diferencia con los hombres).

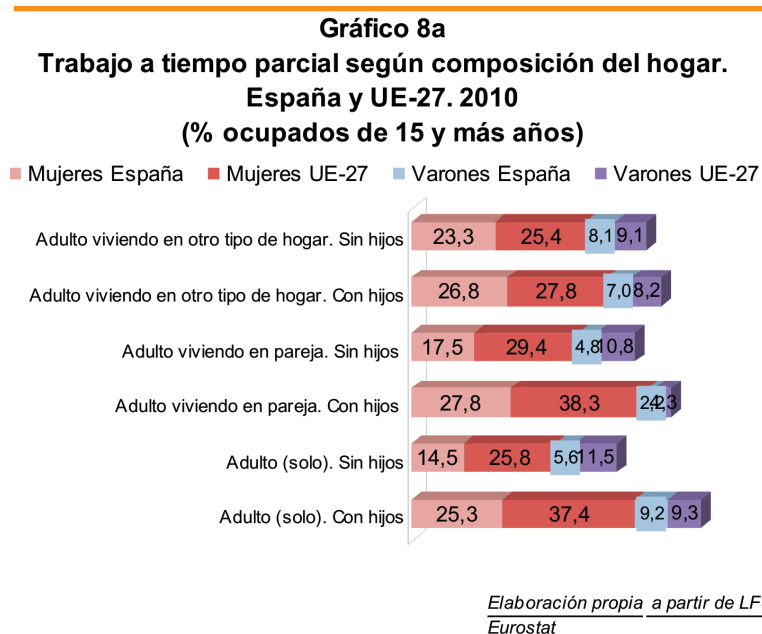
Es destacable, asimismo que el porcentaje de trabajadoras a jornada parcial por no poder encontrar trabajo a jornada completa

es más del doble que en la UE (51,3% frente al 22,5% UE), ello nos dice bastante sobre la situación económica de las trabajadoras en España.



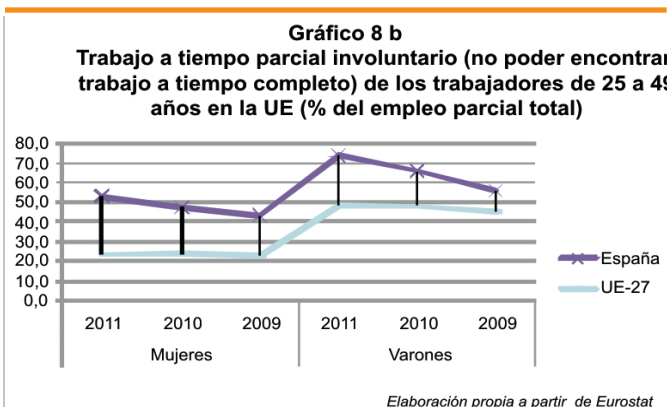
Si relacionamos la jornada parcial con la composición del hogar (gráfico 8a), llegaremos a la triste conclusión, por ejemplo, de que el porcentaje de asalariados en los que una trabajadora vive sola con hijos y tiene jornada parcial es del 25,3%, frente a un 9,2% de hombres. El dato es superior en la UE.

¿Qué significa?: En este país significa sexismo, pobreza, subempleo y ausencia de servicios comunitarios. En la UE, podría significar diferentes cosas. En cualquier caso, la cifra en la UE es escandalosa: 37,4% de mujeres, respecto al 9,3 % de hombres.



Quizás la relación entre estas variables: Composición del hogar, jornada a tiempo parcial y género sea de las que presentan mayor desigualdad. Las consecuencias no son sólo para la trabajadora, sino también para las personas que dependen de ella.

Se ve más claramente que es una brecha económica y social, no sólo de género, respecto a los datos UE 27, en el gráfico 8b. En dicho gráfico podemos constatar que esa divergencia respecto de la media UE-27 -en ambos géneros- está aumentando notablemente por la reforma laboral y la crisis.

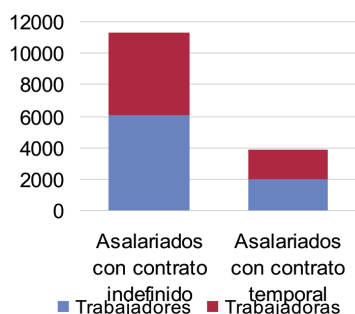


3.2. Más contratos temporales = Mayor precariedad

El abaratamiento y facilidad en las condiciones del despido ha ido reduciendo paulatinamente el porcentaje de contratos temporales en el conjunto de asalariados, pues ya no son tan necesarios para tener a los trabajadores en situación precaria.

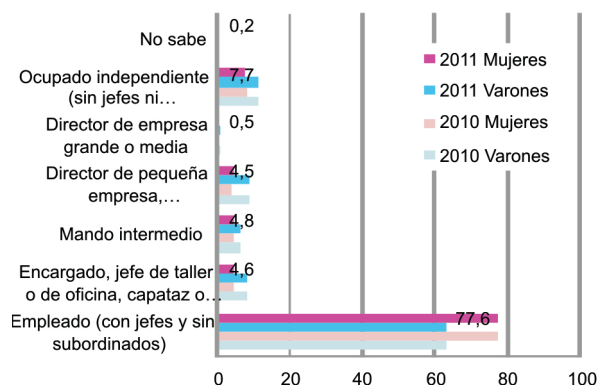
No obstante, en el gráfico 9 vemos que los hombres tienen el 54% de todos los indefinidos y el 51 % de todos los temporales, por tanto, la tasa de temporalidad es ligeramente superior en las trabajadoras, aunque se hayan ido igualando los porcentajes por el

Gráfico 9
Participación de los asalariados con contrato indefinido/temporal EPA Media Anual 2011



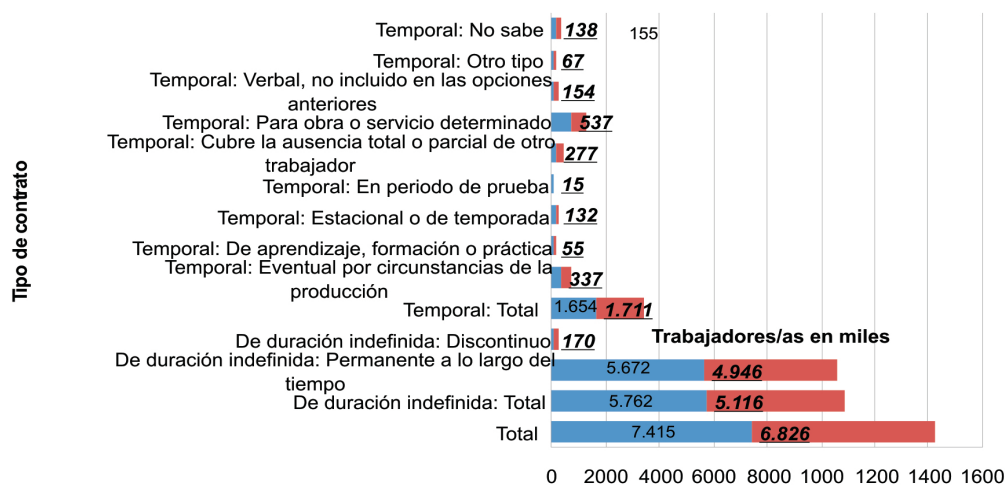
(Elaboración Propia a partir de EPA Media Anual 2011)

Gráfico 11
Ocupados por tipo de puesto laboral (% respecto del total de cada sexo)



Elaboración propia a partir de la EPA

Gráfico 10
2012 Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad



(Elaboración Propia a partir de EPA 2012)

a ocuparse de manera independiente, sin jefes. (Gráfico 11)

Incluso en los sectores con más representación de mujeres: Siendo mayoritarias en educación, por ejemplo, las mujeres, apenas ocupan cátedras y cargos directivos.

empeoramiento general (gráfico 10). Hay que tener en cuenta que la cifra absoluta del descenso de asalariados ha incidido más en la reducción de los temporales.

3.3. ¿Quién manda aquí?: Menor categoría profesional

Entre las trabajadoras hay menos mandos intermedios y menos ocupados independientes (cooperativas, autónomos sin empleados) que entre los hombres, por el contrario la brecha de género en empleados es de 14,2 puntos porcentuales y en directores de pequeña empresa es del 4,5%, de manera que las trabajadoras aún obedecen más que mandan, o bien, se deciden menos

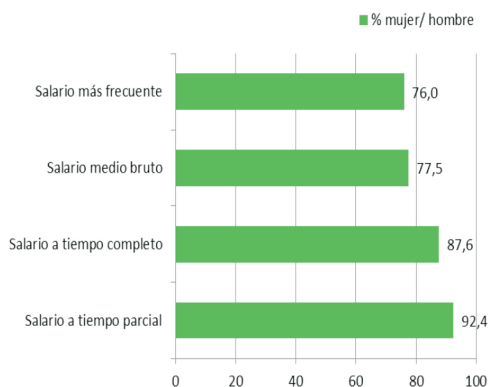
3.4. Salarios: Brecha de género

En esta materia, se producen brechas de género que tienen un recorrido mayor, según la edad. Además, algunas de estas brechas salariales están aumentando. Veamos qué ocurre:

En primer lugar, el salario anual-tipo de la trabajadora sólo llega al 76% del salario tipo del trabajador; el salario medio bruto de las trabajadoras es un 77,5 % del de los trabajadores, es decir, que perciben un 22,5% menos como media en su salario bruto anual. Las diferencias son menores entre quienes tienen jornada parcial: un 7,6% menos cobran las trabajadoras. Son mayores las

diferencias entre los que tienen jornada completa: 12,4% menos cobran las trabajadoras (Gráfico 12).

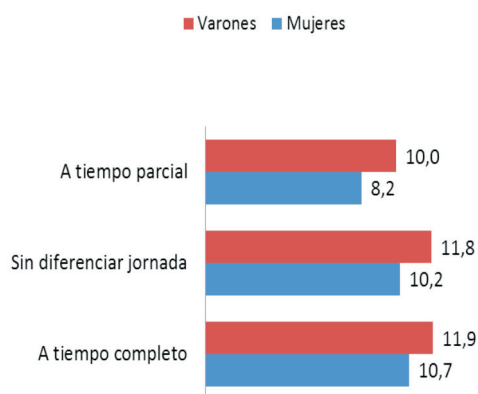
Gráfico 12
Salario anual medio, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. 2010 (euros)



Elaboración Propia a partir de INE Encuesta de Estructura Salarial 2010

Las trabajadoras cobran por hora un 14% menos que los trabajadores, de media. (Gráfico 13).

Gráfico 13
Salario por hora según tipo de jornada. 2010 (euros)



Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial 2010. INE

Bueno, aunque lamentable, esto ya era sabido: a igual trabajo, menor salario para las trabajadoras. Lo que no era tan sabido es que la brecha aumenta con la edad, es decir, revisando el salario por hora en Industria-Construcción-Servicios¹¹ (gráfico 14), vemos que la brecha de género en cuanto al salario/hora es de un 5% en menores de 25 años, pero de ¡un 45%! en mayores de 65 años, según Eurostat, en España.

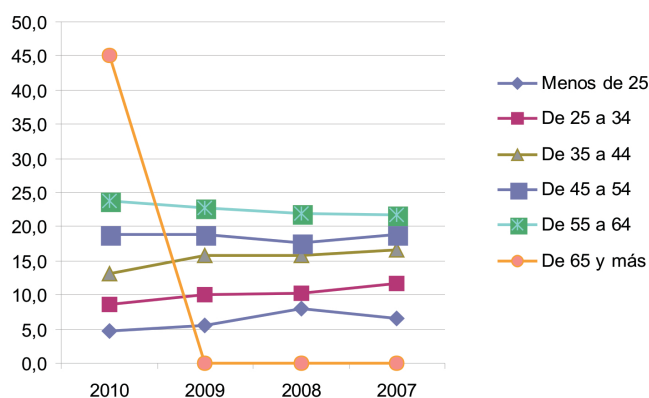
Este fenómeno es impresionante y suele ser poco comentado. Guarda relación con muchísimos aspectos, pero lleva a las siguientes reflexiones:

- Entre los/las trabajadores jóvenes, las modalidades de contratación precarias y el nivel educativo similar igualan bastante el salario/hora.
- La brecha salarial/hora no sólo es mayor, sino que va aumentando cada año, entre los mayores de 45 años.
- La cifra no recogida en años anteriores, evidenció en 2010 una escandalosa cifra oculta: las trabajadoras mayores de 65 años, cobran un 45% menos por hora que los trabajadores de su edad. Aunque cuantitativamente la cifra representa a un volumen pequeño de personas, es muy interesante a la hora de considerar la falacia de quienes defienden el aumento de la edad de jubilación.

¿Cómo pueden darse estas cifras? Tengamos en cuenta que estos datos excluyen a la Administración pública, luego es bastante sig-

Gráfico 14

Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según edad. España .
(Industria, construcción y servicios, sin A. Pública)



Elaboración Propia a partir de Eurostat

nificativa. Esta enorme brecha, puede guardar relación con la edad de jubilación, el tipo de ocupación y el nivel educativo.

Mientras que hombres mayores de 65 años con ocupaciones de nivel alto, generalmente

con poco trabajo físico, optan por seguir trabajando, las mujeres que lo hacen, tienen ocupaciones de nivel bajo, menor nivel educativo y, a pesar de todo, mayor trabajo físico (hostelería, limpieza, manufacturas, etc).

En cuanto a la brecha salarial por sector de actividad económica (gráfico 15), desde hace varios años vemos la misma tendencia: la brecha es mayor en sectores donde las mujeres son una gran fuerza de trabajo (sanidad, s. sociales, comercio,) y es menor donde están subrepresentadas (construcción, industrias extractivas, etc). Se exceptúan educación y administración pública, donde la desigualdad es menor, dado que el ingreso y muchas veces la promoción se hacen mediante concurso-oposición y ello contrarresta bastante la discriminación. Incluso en la enseñanza privada concertada, el salario, al ser pagado directamente por la administración garantiza bastante la ecuanimidad. Ahora bien, con la destrucción del sector público, como veremos luego, estos espacios de menor discriminación salarial van a ir desapareciendo.

En cuanto a la menor brecha en sectores como construcción o industrias extractivas

ello se debe a que participan mujeres con mayor nivel educativo: arquitectas, ingenieras, etc...

4. Reforma Laboral, privatización del sector público y trabajadoras

La última reforma laboral, junto con la privatización de servicios públicos, está cambiando de raíz el empleo en el sector público. ¿Y quién lleva la peor parte? Las trabajadoras, naturalmente.

Las mujeres son la fuerza de trabajo principal, hasta un 80% en los servicios públicos con mayor incidencia de externalización: Atención sociosanitaria, educación, sanidad, gestión administrativa e informática, información, limpieza de sus edificios, servicio de restauración, etc. Estas actividades integran un volumen gigantesco de trabajadoras que son expulsadas, además, por los ERES en el sector, junto con dicha externalización.

La reducción del gasto público y el festín de contrataciones que se están dando los grandes lobbies vinculados al corrupto poder político-económico están modificando sustancialmente todas las conquistas ganadas pasito a pasito. Asimismo estos lobbies actúan como auténticos negreros expertos en cosificar a los trabajadores y trabajadoras, impidiendo su organización sindical y deteriorando seriamente su salud laboral:

- ERES encubiertos, junto con EREs “justificados” por la reducción del presupuesto, están afectando sensiblemente a la mano de obra femenina de este país.
- Estas mujeres pierden su relación laboral directa con la titular pública y, aunque sean subcontratadas, sufrirán peores

Gráfico 15
Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salarios por hora por sectores de actividad económica. España



condiciones laborales, salariales, y sociales.

- Además, los raquíuticos avances en la igualdad conseguidos por la lucha colectiva en la empresa son ahora papel mojado al permitirse el descuelgue.
- No es un secreto que en esa situación, los trabajadores de ambos géneros eviten ejercer derechos relativos a la conciliación por temor a las represalias.
- La destrucción del servicio público no incide únicamente en las condiciones de las trabajadoras del sector, sino en la de los trabajadores y trabajadoras usuarios que deberían poder contar con servicios comunitarios suficientes y adecuados para armonizar la vida laboral y la personal. Lamentablemente, los recortes, privatización y aumento de tasas en los mismos frenan en seco el recorrido aún pendiente hacia la corresponsabilidad y, lo que es peor, implican un retroceso significativo.

Podemos hacernos una idea con un buen ejemplo: el incumplimiento en la aplicación de la llamada ley de dependencia¹² de por sí ya insuficiente: Suponía un buen yacimiento de empleo donde las mujeres eran bien recibidas; regulaba -aunque mal- la figura del principal cuidador (en su mayoría mujeres en trabajo invisible); y permitía que otros hombres y mujeres pudieran trabajar, a pesar de tener dependientes a su cargo. De un plumazo, se carga equiparación laboral, transformación de trabajo invisible en visible con derechos y conciliación laboral-personal de ambos géneros.

Si los servicios comunitarios se encarecen o dificultan; si el salario de las mujeres baja; si sus condiciones contractuales están desreguladas, etc., se está incentivando que las mujeres se queden en casa. Ello hace que incrementen su trabajo no remunerado y, como mucho, acepten un contrato a tiempo parcial.

5. Trabajo no remunerado

En las manifestaciones del Día de la Mujer Trabajadora, el 8 de Marzo se suelen ver pancartas que dicen: ¡Queremos empleo, trabajo ya tenemos!

Para comprender el alcance de la explotación de la trabajadora es imprescindible visibilizar y cuantificar el trabajo no remunerado: un esfuerzo desigual entre los géneros y entre la mujer y sus parientes (hombres y mujeres) cuyas consecuencias son:

- Menores oportunidades laborales.
- Menor independencia económica.
- Menores oportunidades de desarrollo personal.
- Menores derechos.
- Menor autodeterminación.
- Peor salud.

La explotación de la mujer adulta en el seno de la familia es un fenómeno global, hasta tal punto que, siendo la mujer la mayor productora de alimentos a nivel mundial, apenas es propietaria de las tierras y ganados.

La FAO insiste en que aumentar el acceso de las productoras a la tierra es esencial para combatir el hambre y la pobreza, sin embargo las mujeres no sólo tienen menor acceso a la tierra que los hombres, sino que además muchas veces sólo tienen los llamados derechos secundarios a la tierra; es decir, son titulares de esos derechos a través de los hombres de su familia. De manera que pierden sus derechos en caso de divorcio, viudedad o migración de sus maridos. Menos del 20% de los propietarios de tierra son mujeres, en el Norte de África, el 10%. En España, del casi un millón de

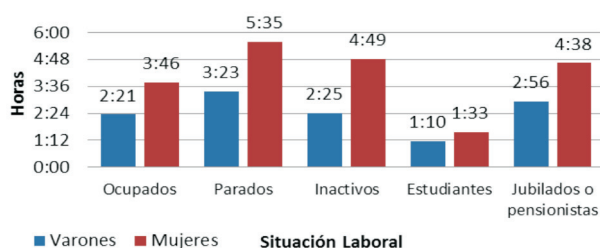
personas que poseen tierras de cultivo, las mujeres únicamente representan una cuarta parte. En fin, este es un ejemplo más.

El tema es muy serio: La mujer está más explotada muchas veces por su entorno que por un extraño. Es necesario sensibilizarse sobre ello.

En el Gráfico 16 podemos ver de nuevo algo clarísimo: En todas las situaciones laborales, la mujer dedica mucho más tiempo a las actividades de hogar y familia.

Es especialmente llamativo que la mujer dedica mínimo un 33% más de tiempo a estas actividades (estudiantes), respecto al hombre en su misma situación laboral. La media es de un ¡60%! más en ocupados, parados y jubilados. El colmo es en los inactivos, donde la mujer exactamente dedica un 100% más (el doble).

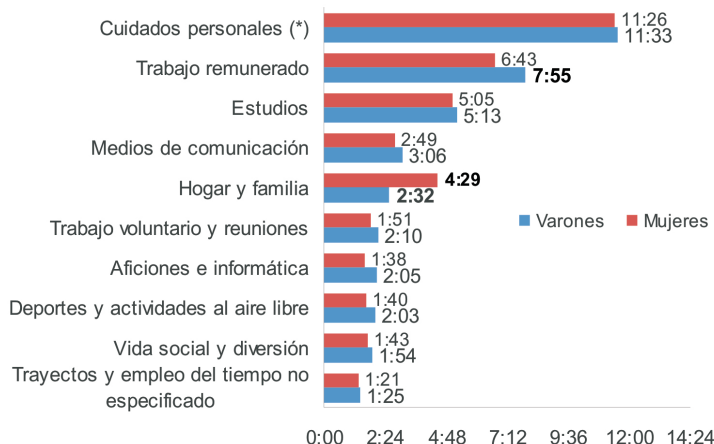
Gráfico 16
Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados, parados), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010



Elaboración Propia a partir de EET- INE

Igualmente en ese gráfico podemos apreciar que las paradas dedican más tiempo a estas actividades que las inactivas, lo cual es enormemente llamativo. Como también es significativo de la desigualdad el hecho de que la trabajadora ocupada emplee el triple de tiempo a estas tareas que la mujer estudiante. A eso nos referíamos en cuanto a la explotación en el hogar, incluso de las hijas estudiantes hacia las madres.

Gráfico 17
Horas diarias dedicadas a la actividad por las personas que la realizan. 2009

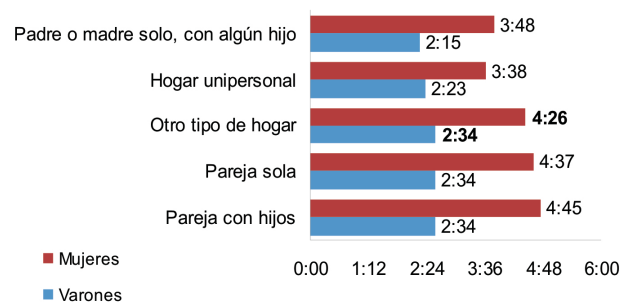


Elaboración Propia a partir de EET-INE

En un día promedio, los varones dedican más tiempo a todas las actividades excepto en hogar y familia. Las mujeres dedican en promedio 1:57 h. más al conjunto de actividades de hogar y familia. (Gráfico 17)

La dedicación media diaria a las actividades de hogar y familia es superior en las mujeres en cualquier tipo de hogar, destacando la pareja con hijos, en la que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la del varón (4 horas y 37 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el hombre). Parecido en el caso de pareja sola. (Gráfico 18)

Gráfico 18
Media diaria dedicada al hogar y la familia (2009-2010)

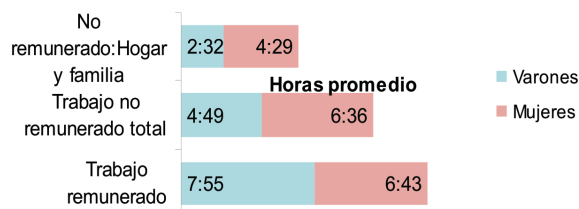


Elaboración Propia a partir de

Llama la atención que el padre solo con hijos dedique menos tiempo a esas tareas que el unipersonal, caso muy diferente a la madre.

En el Gráfico 19 vemos con más claridad el desequilibrio trabajo remunerado/no remunerado entre géneros y lo que ello supone, como comentábamos antes.

Gráfico 19
Promedio horas diarias trabajo remunerado/no remunerado (2009-10)



Elaboración Propia a partir de

También aquí el nivel educativo influye: el 90% de hombres universitarios de 1er. ciclo realiza actividades de hogar y familia frente al 70% de los sin estudios.

En los hogares con niños menores de 10 años, las mujeres dedican casi el doble de tiempo a hogar y familia. Además, en cuanto a las razones para trabajar a tiempo parcial o no trabajar por el cuidado de personas, la mayoría lo atribuye al coste. Si la ausencia de servicios o que estos sean considerados caros es la principal razón, se vuelve a comprobar que la privatización, la no gratuidad, el aumento de tasas, la insuficiencia de oferta y los bajos salarios llevan a tomar ese tipo de decisiones que perjudican a la trabajadora, principalmente. (gráfico 20)

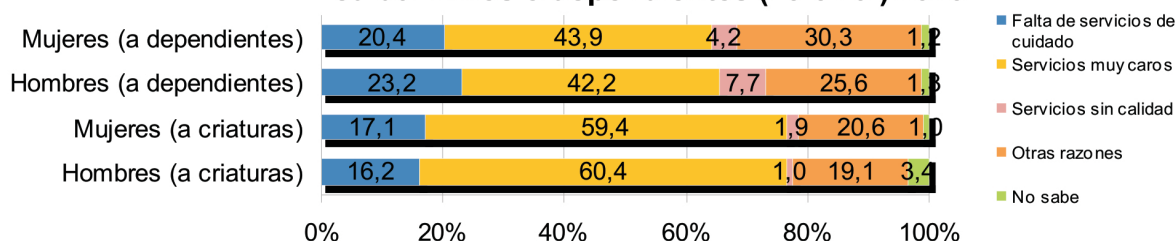
Pongamos por caso, la trabajadora de una cadena franquiciada de supermercados,

salario justito, con una criatura de 5 años escolarizada en un colegio. En caso de que la jornada completa obligase a pagar aparte horario extendido y el comedor, puede que no le compense a la madre y salga más barato tener jornada parcial. Este fenómeno está agudizado con la subida de tasas, por ejemplo, en las escuelas infantiles públicas de la Comunidad de Madrid. Esa forma de favorecer la privatización está llevando a que muchas madres renuncien a la plaza obtenida, cuando hasta hace poco tiempo la lista de espera -por el prestigio de estas escuelas- era enorme. Y no sólo eso, algunas renuncian a trabajar totalmente en el subempleo y para equilibrar su economía, ahorran el dinero de la educación infantil quedándose con las criaturas en casa. Ese planteamiento rara vez lo realiza el padre y, por tanto, se va produciendo una involución en las oportunidades que las criaturas y sus madres (padres) deberían tener.

La incorporación laboral de las mujeres se apoya en otras mujeres y de no poder hacerlo, como es el caso de muchas inmigrantes, se ven obligadas a tomar decisiones como las ya indicadas.

La famosa flexibilidad laboral para la conciliación es un mito. Salvo algunas multinacionales con aires más modernos, aquí la flexibilidad es exclusivamente para los empresarios/as, ya que el horario es fijado por empresarios/as en su totalidad en un 89% de trabajadores y en un 87,2% de trabajadoras. Únicamente en un 11% de trabajadores y 12,9% de trabajadoras el

Gráfico 20
Razones dadas para trabajo a tiempo parcial o no trabajar para cuidar niños o dependientes (16-64 a.) 2010



Elaboración Propia a partir de EET.INE

propio trabajador/a puede decidir aunque sólo sea una parte. Como vemos, en ese caso las trabajadoras tienen un poquito menos de rigidez.

Relacionado con el trabajo no remunerado está la menor disposición para actividades de ocio de las trabajadoras. Los trabajadores dedican más tiempo a medios de comunicación, informática, aficiones y actividades al aire libre.

6. Salud laboral

Como señaló la monografía “Investigación sobre género y salud”, publicada por la Sociedad Española de Epidemiología¹³ en 2007, la investigación o estudio de la salud de las mujeres contrasta con la escasa atención prestada a la influencia de los diferentes roles familiares y los determinantes sociales de la salud de las mujeres *que no han tenido en cuenta el papel de la clase social que, como el género, representa una categoría social que determina diferentes valores y actitudes, recursos y oportunidades.*

6.1. Poca e inadecuada investigación

En epidemiología laboral los problemas que afectan al sexo femenino han recibido menor atención que los de los hombres. La mayoría de los estudios para determinar los niveles de seguridad se han realizado en muestras de trabajadores jóvenes y los resultados se han extrapolado a las mujeres, sin una evidencia de su aplicabilidad en el sexo femenino, como indica el mencionado estudio sobre género y salud. Pese a que se sabe que existen importantes diferencias de sexo, hay muy pocos estudios sobre el impacto de estas diferencias, considerando, además la segregación de empleos expone a diferentes riesgos y consecuencias en ambos géneros. Del mismo modo, no se

ha estudiado apenas la influencia del género en la salud laboral de los trabajadores hombres.

6.2. Siniestralidad laboral desde una perspectiva de género

En 2010 se publicó el estudio “Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género”¹⁴ del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a partir de datos del 2008. Sus conclusiones fueron:

- Los trabajadores españoles tienen una tasa de incidencia¹⁵ de accidente de trabajo notificado doble que las trabajadoras españolas.
- A edad más temprana se sufren más accidentes de trabajo en los dos géneros, pero la incidencia de este fenómeno es más acusada en los trabajadores (triple tasa de incidencia 16-24 años)
- Por sectores, la industria es el sector con mayor tasa de incidencia por accidente de trabajo entre trabajadoras (3.719,15) mientras que los trabajadores presentan mayor tasa de incidencia en la Construcción (8.172,91), luego la Industria (7.482,54).
- Por ramas de actividad, las trabajadoras tienen más tasa de incidencias que los trabajadores en: Actividades de saneamiento público; Instituciones financieras y seguros; Educación; Actividades informáticas. Investigación y desarrollo; Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales; y Hostelería. Las cuatro ramas de actividad con mayor siniestralidad entre las trabajadoras son: Extracción y aglomeración de carbón; Actividades de saneamiento público; Fabricación de productos de caucho y materias plásticas; y Metalurgia. Y entre los trabajadores: la Extracción y

aglomeración de carbón; Metalurgia; Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria; Industria de la madera y del corcho. Cestería; y Fabricación de otro material de transporte.

- Con contrato temporal, ambos géneros tienen siniestralidad mayor. En trabajadoras, la diferencia es casi el doble entre temporales e indefinidos (1,5), mayor proporción en trabajadores (2,19).
- Por antigüedad en la empresa, ambos géneros tienen mayor tasa de incidencia en el primer año. Las trabajadoras de primer año doblan la tasa de las otras trabajadoras.
- Por ocupación, las trabajadoras superan en tasa de incidencia en cinco tipos de ocupaciones: *Trabajadoras cualificadas de extractivas, metalurgia, y construcción de maquinaria; Trabajadoras de servicios de seguridad; Profesionales de segundo y tercer ciclo universitario; Profesionales de primer ciclo universitario; y Conductoras. Operarias de maquinaria móvil.*
- En cuanto a la gravedad, los trabajadores presentan seis veces más riesgo de sufrir un accidente grave frente a las trabajadoras y más de veinte veces más posibilidades de sufrir accidente laboral con resultado de muerte que sus compañeras.

6.3. Salud y trabajo desde una perspectiva de género

Pero la salud laboral va mucho más allá de la siniestralidad. Como hemos visto en el punto anterior, hay variables que condicionan igual a los dos géneros, pero la división social del trabajo desencadena diferencias cuantitativas y cualitativas.

No sólo la rama de actividad influye en los accidentes y enfermedades laborales, la clase social también condiciona el medio de expresión de los estereotipos de masculinidad: Mientras que los trabajadores manuales pueden infravalorar los riesgos del entorno físico, los de clase alta niegan el estrés, finalmente ello incide en las cifras. La clase social determina también la brecha entre trabajo remunerado/no remunerado, básico para comprender las enfermedades de origen laboral de las mujeres.

La profunda división social y la profunda división sexual del trabajo determinan los riesgos, oportunidades y expectativas que trabajadoras y trabajadores tienen.

A nivel europeo, generalmente, las mujeres trabajadoras, en especial las que tienen hijos, tienen mayor incidencia de enfermedades respiratorias y cardíacas, de estrés, depresión y trastornos músculo-esqueléticos.

En España, mientras que los trabajadores las superan en lesiones derivadas por accidentes de trabajo, hay mayor proporción de trabajadoras expuestas a riesgo psicosocial y enfermedades laborales. De ese modo, las trabajadoras en España llegarán a la jubilación con, al menos, dos enfermedades crónicas originadas por su actividad remunerada y no remunerada.

Las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, a pesar de no estar definidas para precisar una perspectiva de género, permiten ver desigualdades de género en cuanto a la salud laboral tales como:

- Riesgos psicosociales y discriminación.
- Acoso sexual: la frecuencia oficial es del 1,1% de trabajadoras ocupadas, pero otras fuentes suben la estimación al 18% en España y el 50% en Estados Unidos, a lo largo de la vida profesional o en un periodo profesional prolongado.

- **Violencia física:** La sufren en mayor medida trabajadores, del mismo modo que sus causantes en el entorno son mayoritariamente hombres. En este concepto la influencia cultural del género, especialmente en el Sur de Europa, es determinante.

Las principales desigualdades de género en los problemas de salud relacionados con el trabajo son:

- **Dolores osteomusculares del miembro superior** (razones biológicas, segregación horizontal, herramientas no adaptadas, desigual reparto de trabajo no remunerado: doble presencia del mismo movimiento, menor tiempo de reposo del miembro tras la jornada laboral). De fuerte incidencia en trabajadoras.
- **Lesiones por accidentes de trabajo.** De fuerte incidencia en trabajadores.
- **Enfermedades profesionales:** Con más incidencia de enfermedades del musculoesquelético, las trabajadoras manuales no suelen tenerlas reconocidas por infradiagnóstico y trabajar sin contrato en mayor proporción que los hombres. Pero más llamativo es el dato de que las enfermedades profesionales tienen mayor incidencia entre las trabajadoras no manuales, quizás porque se acumulan en las ocupaciones feminizadas (personal administrativo, docente y enfermería) una gran exposición a riesgos psicosociales, ergonómicos, de acoso laboral, sexual y de discriminación con una marcada diferencia respecto a sus compañeros (administrativos: 44,8%-7,1%; docentes: 25,4%-4,8%; enfermería: 10,4%-2,4%, respectivamente).

En los gráficos 21 y 22 podemos ver las demandas físicas del puesto de trabajo y la salud percibida, por sexo, en cuanto al trastorno músculo esquelético (TME), principal enfermedad laboral de las trabajadoras en España.

Gráfico 21
Demandas físicas del puesto de trabajo según sexo. 2008
Fuente: *El TME en el ámbito laboral en cifras. INSHT. MEYSS*

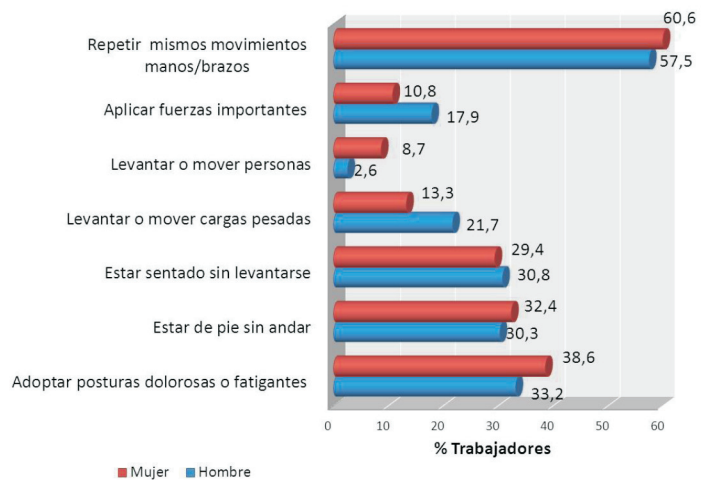


Gráfico 22
Problemas de salud percibidos según sexo 2008
Fuente: *El TME en el ámbito laboral en cifras. INSHT. MEYSS*

	Hombre	Mujer
Dolor de espalda	46,6	54,5
Dolor de cuello/nuca	24,9	40,0
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	22,9	30,9
Dolor en piernas, rodillas o pies	21,5	24,5
Cansancio, agotamiento	16,1	22,1
Estrés, ansiedad o nerviosismo	14,3	20,4
Dolor de cabeza	10,4	18,1
Problemas visuales (en los ojos)	9,6	13,2
Problemas para conciliar el sueño	8,1	11,4
Depresión o tristeza	3,5	6,5
Problemas de la voz	2,9	6,4
Tensión arterial alta	6,4	5,2
Problemas de la piel	2,6	4,9
Problemas auditivos (en los oídos)	5,8	4,3
Problemas respiratorios	3,9	4,2
Otra	0,8	1,0
Ninguno	31,9	23,1
NS/NC	0,1	0,3

¿A qué se debe la desigualdad en las enfermedades laborales por género? Los factores de mayor incidencia en la salud laboral de las trabajadoras incluyen: Diferencias biológicas; Diferente situación laboral: tipo de ocupación, tareas y responsabilidades asignadas; Trabajo no remunerado; Clase Social; y Nivel de sindicación o conciencia laboral.

Diferencias biológicas: Siendo evidentes, únicamente se promueven investigaciones en cuanto a la salud reproductiva, pero no a la vertiente exclusivamente laboral.

Diferente situación laboral: Hay segregación horizontal y vertical que afecta a los riesgos, en general, y a los psicosociales, en particular. Aunque menos estudiados estos últimos, en la UE las trabajadoras se exponen a trabajos más monótonos, con menos participación en la planificación, con más acoso, con más exigencias en aspecto físico, más de cara al público, menor salario, menor promoción y más precariedad.

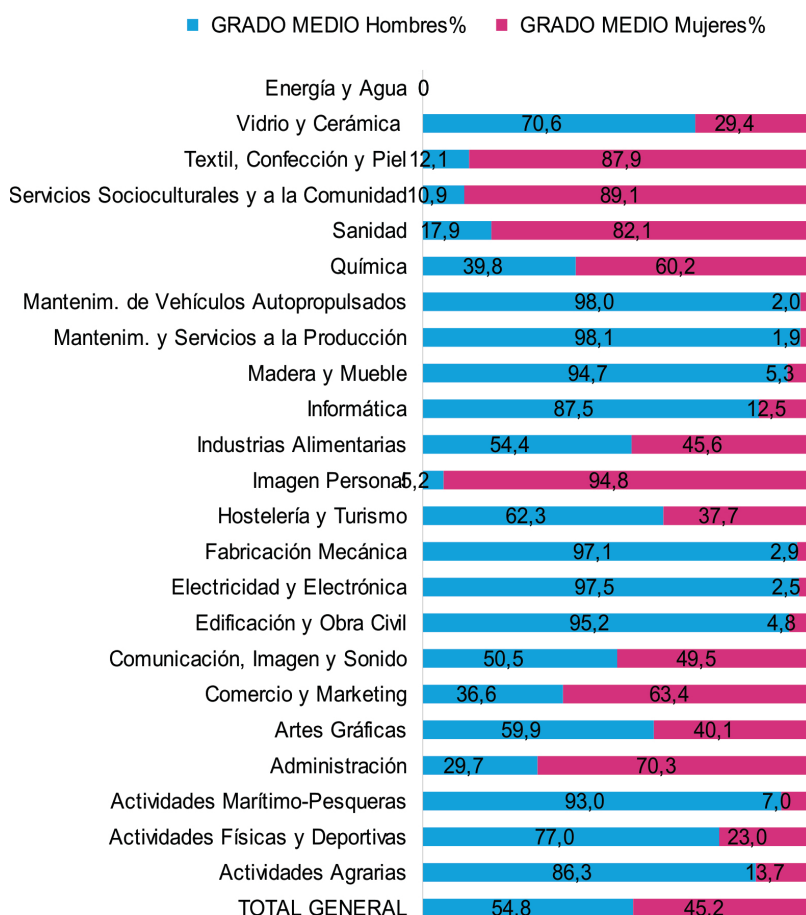
Trabajo no remunerado: No hay registros por lesiones, accidentes y enfermedades relacionados el trabajo no remunerado o sumergido en el hogar: exposición a tóxicos, accidentes, riesgos físicos y psicosociales relacionados con las tareas de cuidado de personas.

El mayor riesgo, sin embargo, es en cuanto a la salud mental. Las mujeres empleadas tienen mejor estado de salud que las que trabajan a tiempo completo como amas de casa: el empleo da oportunidad para desarrollar autoestima y autodeterminación.

Clase Social: La posición socioeconómica interactúa con el género y el trabajo, hasta el punto de que podría existir un sesgo de causalidad inversa: el mal estado de salud de una mujer con cargas no remuneradas puede ser la causa de paro o contrato precario y a la inversa. La estratificación social condiciona la salud a lo largo de toda la vida, ello se puede apreciar en las mujeres mayores. Las mujeres de clases sociales más privilegiadas perciben una mejor salud y menor mortalidad que las mujeres de inferior clase social.

Nivel de sindicación o conciencia laboral: Las mujeres unidas a un sindicato están mejor informadas, se previenen mejor, pueden defender mejor sus derechos y mejorar sus aspiraciones al respecto.

Gráfico 23
Distribución por género alumnos FP Grado Medio 2010-11. Elaboración Propia, a partir del MEC

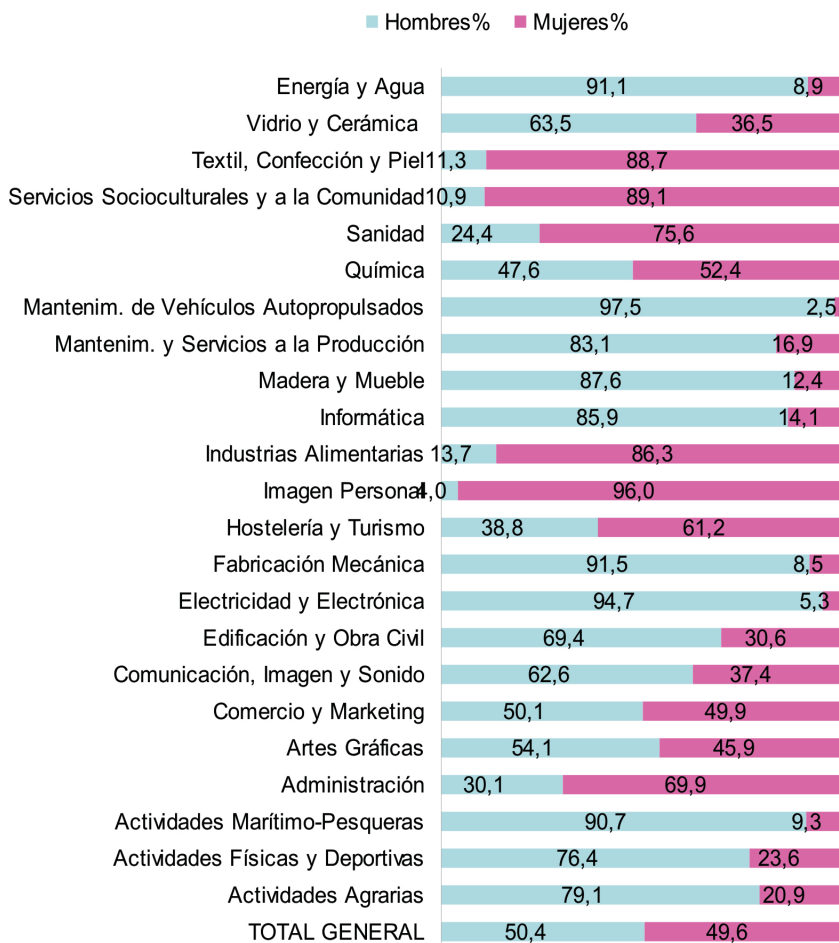


7. Elección de profesión

La elección de profesión está totalmente sesgada por género. Es mucho más fácil de constatar en la matrícula del alumnado de FP en las diferentes familias profesionales.

Como se puede ver en los gráficos 23 y 24, relativos a la elección del ciclo formativo por géneros, en el curso 2010-11, la cifra total de alumnado de FP es prácticamente

Gráfico 24
Distribución por género alumnos FP Grado Superior
2010-11. Elaboración Propia, a partir del MEC



Medio, las alumnas representan sólo el 2,5 %. Son muy pocas las familias equilibradas como Comercio y Marketing.

Ello nos lleva a una reflexión: Los estereotipos de género están tan interiorizados que las expectativas que la sociedad y la familia transmiten a cada chico o chica son básicamente reproductoras.

Sobre el papel pueden elegir la profesión que quieran, pero la realidad nos dice que los modelos internos están fuertemente segregados por género.

Excepto Bulgaria, en todos los países de la Unión Europea es superior el porcentaje de varones de 18 a 24 años que abandonan tempranamente el sistema educativo que el porcentaje de mujeres.

igualitaria, sin embargo, la realidad es bien diferente en cada familia profesional.

En Ciclos Formativos de Grado Medio, prácticamente ninguna familia profesional está equilibrada, la mayoría están tremendamente segregadas, así tenemos la familia de Mantenimiento y Servicios a la Producción con un 1,9% sólo de alumnas, mientras que Imagen Personal tiene sólo un 5,2% de alumnos.

En Ciclos Formativos de Grado Superior encontramos aún mayor igualdad en cifras totales, pero volvemos a encontrar un desequilibrio tremendo en las familias profesionales: Mientras que en Imagen Personal hay sólo un 4% de alumnos, en Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, a pesar de corresponder a perfiles menos manuales que en Grado

Por otro lado, en 2011, un 36,3% de los varones y un 45,0% de las mujeres de 30 a 34 años habían alcanzado un nivel de educación superior (CINE niveles 5-6). Es decir, el nivel educativo de las mujeres de esa edad en España es más alto que el de los hombres. Este porcentaje es muy superior a la media europea.

Esto choca con la poca rentabilización de ello en el empleo. Las mujeres tienen que estar sobrecualificadas para alcanzar las mismas oportunidades que los hombres

En la población de 55 a 64 años que es la que tiene menor nivel de estudios, las mujeres tienen menor nivel instructivo que los hombres, luego este es un aspecto que va evolucionando. En la UE los datos son similares. Ello nos lleva a la conclusión que la generación 55-64 de mujeres ha realizado

el esfuerzo para lograr que las siguientes generaciones de mujeres elevasen su nivel instructivo hasta unas buenas cifras.

8. Microempresas y autoempleo

No está al alcance de la mayoría de las trabajadoras pero, hartas de discriminación laboral, una parte de trabajadoras de nivel educativo bueno que aspiran a la conciliación laboral-personal se ha planteado el autoempleo mediante la creación de microempresas que utilizan nuevas tecnologías. Una de las diferencias con su variante masculina, según un estudio en la UOC¹⁶, es que ese impulso no está tanto inspirado en la idea de negocio, como en la conciliación.

9. Lo que se puede hacer

- A nivel sindical, es necesario concienciar de la mayor explotación de la mujer trabajadora en todas las esferas de su vida.
- El modo de favorecer la afiliación y la participación de mujeres trabajadoras en el sindicato debería ser un reto constante en ese medio
- Es preciso unir la perspectiva de clase y género, denunciando el feminismo burgués interclasista.
- Promover la coherencia entre el hecho y el discurso, compartiendo equitativamente las cargas no remuneradas de ambos géneros, entre todos los/as que conviven.
- Defender servicios comunitarios suficientes (dependencia, infancia, enfermedad, salud, anticoncepción, etc.) y necesitamos que sean públicos.
- Exigir estudios y datos con perspectiva de género en cuanto a enfermedades y accidentes profesionales.
- Reparto de la riqueza, reparto del trabajo.

Notas

1. Instituto Nacional de Estadística
2. Sistema de almacenamiento en Internet de la información estadística del INE en formato electrónico.
3. Encuesta de Población Activa.
4. Servicio Estadístico de la Comisión Europea. Elabora la LFS (Labour Force Survey), Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo=Encuesta de Población Activa Europea.
5. Tasa de actividad: Porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad. Nos informa de las personas disponibles laboralmente.
6. Tasa de empleo: Porcentaje de personas empleadas respecto a la población en general, no sólo activa.
7. Tasa de paro: Porcentaje de personas sin ocupación respecto a la población activa, no a la general.
8. Servicio Público de Empleo Estatal
9. Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina respecto a una variable. Se expresa en puntos porcentuales. A menor brecha, mayor igualdad de género en el mismo entorno socioeconómico.
10. Ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales del sector.
11. Las secciones B-S excepto O de la CNAE Rev.2

incluyen: industria, construcción y servicios (excepto: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria).

12. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

13. 23-11-2007 Investigación sobre Género y Salud: Carme Borrell Thió, Lucía Artazcoz Lazcano Coords.

14. “Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género” Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Coordinación de Información y Observatorio. Varias autoras. Enero 2010.

15. TI: Tasa de Incidencia = $\text{Accidente de Trabajo} / \text{Población ocupada} \times 10^5$

16. *Emprendre en temps de crisi: cap a les noves xarxes de generació de valor*. Joan Torrent-Sellens (dir.) ; 2102.UOC



Confederación Nacional del Trabajo
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Secretaría de Acción Social