



Unió General de Treballadors
de Catalunya

DIA INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA

VELLES DESIGUALTATS,

NOVES DESIGUALTATS

**INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LA DONA AL MERCAT
DE TREBALL**

8 de març de 2013



PRESENTACIÓ	2
LA DESIGUALTAT AL MERCAT DE TREBALL	5
QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL?	7
LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ.....	8
CONTINUA L'ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUÏXEN.....	10
I LA REFORMA LABORAL?...	11
CONCLUSIONS.....	11
REIVINDICACIONS.....	12

PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita per la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Aquest informe pretén visualitzar **les situacions de desigualtat estructural que des de fa temps pateixen les dones en el mercat de treball**. Situacions que ja s'han denunciat moltes vegades des del nostre sindicat i que vénen marcades, entre d'altres, per la bretxa salarial i prestacional entre homes i dones, la desigualtat ocasionada per la segregació del mercat laboral, la precarització dels sectors més feminitzats, la penalització de la maternitat a l'hora d'accedir i mantenir-se en el mercat, la discriminació de les dones en l'accés a la formació contínua i la feminització del treball parcial i les polítiques de permisos, que assumeixen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar com una qüestió de dones.

L'origen i les respostes a la crisi no són neutres..

La discriminació per raó de sexe no és un fenomen nou; **no obstant això, la crisi econòmica que travessem i les respostes donades per les polítiques que s'estan engegant suposaran un increment important de les desigualtats de gènere** i una gran reculada dels avenços assolits en matèria d'igualtat en les últimes dècades.



Cada vegada resulta més evident que les dones estan sent perjudicades profundament i en major mesura que els homes per les mesures que s'estan adoptant. La crisi no només s'ha originat per les hipoteques escombraries, l'esclat de la bombolla immobiliària, la desregulació dels mercats financers i el regnat dels dictats financers sobre els polítics i econòmics, **sinó que també respon a causes estructurals basades fonamentalment en l'increment de la desigualtat.**

Les polítiques d'austeritat, de contenció salarial, la disminució de les rendes en les llars, l'augment de l'endeutament i l'aprimament del sector públic intensifiquen i aprofundeixen les desigualtats. **L'austericidi** que s'està duent a terme sense tenir en compte la distinta posició en la qual es troben homes i dones en la nostra societat, està accentuant les desigualtats entre tots dos sexes i **contribuirà a l'augment de l'empobriment de les dones i de la discriminació que suporten.** L'impacte de les rebaixes generalitzades de l'estat de benestar social, a través de les retallades socials i de la despesa pública en general, que s'estan efectuant de forma dràstica, devastadora, indiscriminada i d'esquenes a l'anàlisi de l'impacte de gènere, no tindrà el mateix efecte per a les dones que per als homes.

..com tampoc són neutres els efectes de la Reforma Laboral

A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de la **reforma del mercat laboral**, que **aprofiten la situació per flexibilitzar el mercat de treball a favor del poder empresarial i que sens dubte també estan tenint una repercussió diferent i més desavantajosa per les dones.** És obvi que aquest tipus de mesures afecten negativament totes les persones treballadores, però també que ho fan en major mesura a les que es trobaven en una posició de desavantatge al mercat de treball, com és el cas de les dones. La flexibilització suposa una retallada de drets dels treballadors, i implica que aquells que ocupaven fins ara una posició de desavantatge en el mercat de treball veuran agreujada la seva difícil situació, i augmentarà la incidència negativa en la igualtat.

Arrelament de les desigualtats estructurals

Les diferents posicions d'homes i dones en el mercat de treball ja eren, abans de la crisi, una realitat, malgrat les polítiques a favor de la igualtat de tracte i oportunitats dutes a



terme durant les èpoques de creixement econòmic anteriors a l'actual situació. Les diferències en les taxes d'activitat, ocupació i atur, de temporalitat i parcialitat, segregació vertical i horitzontal, de retribucions, de formació, experiència i promoció, entre dones i homes, han seguit essent un fet, com posen de manifest les dades oficials any rere any. D'altra banda, la destrucció d'ocupació està empitjorant la situació de les dones, ja que, **si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, no és menys cert que altres sectors, en els quals les dones s'ocupen majoritàriament, com la sanitat, l'educació i els serveis socials, s'estan veient afectats per les retallades de la despesa pública** per complir amb els objectius de reducció del dèficit, disminuint la seva oferta i els llocs de treball als quals tradicionalment hi accedien les dones, a més del sector serveis.

La doble presència de la dona a casa i a la feina, factor de desigualtat

No podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: el de la conciliació de la vida laboral i familiar. La incorporació de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. Per això, **qualsevol retallada en la despesa pública que redundi en una reducció o eliminació de serveis públics dirigits a la cura i l'atenció de menors i altres persones amb dependència, suposarà una reculada per a les dones**, que seguiran veient-se obligades a continuar assumint el difícil i impracticable doble paper de dona treballadora i cuidadora, en molts casos.

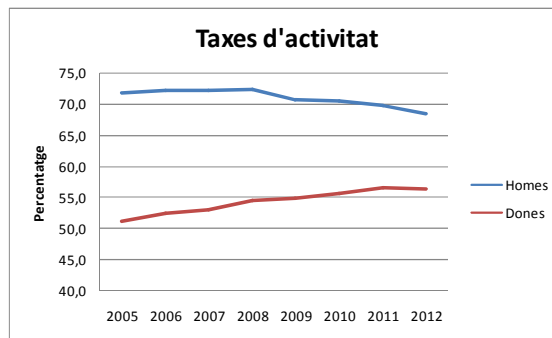
El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per al compliment de tals finalitats, estan ocasionant una greu reculada en la lluita contra la discriminació de gènere en l'àmbit laboral.



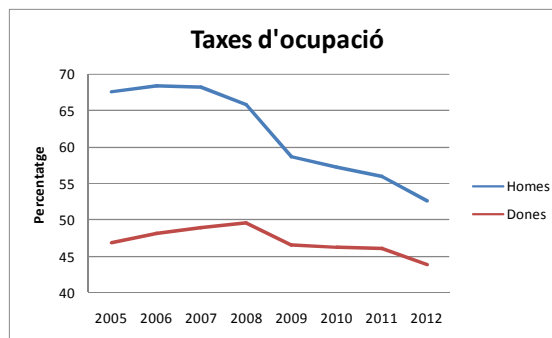
LA PRESÈNCIA DE LA DONA AL MERCAT DE TREBALL

Augmenta la presència femenina al mercat del treball...

La crisi ha expulsat molts homes del mercat laboral, mentre que contràriament, ha fet que la taxa d'activitat femenina augmenti, fent aflorar al mercat de treball remunerat mà d'obra femenina. Així, a Catalunya, la taxa d'activitat masculina ha passat de ser un 71,8% al 2005 a un 68,4% al 2012, mentre la femenina ha augmentat d'un 51,2% a un 56,3%.

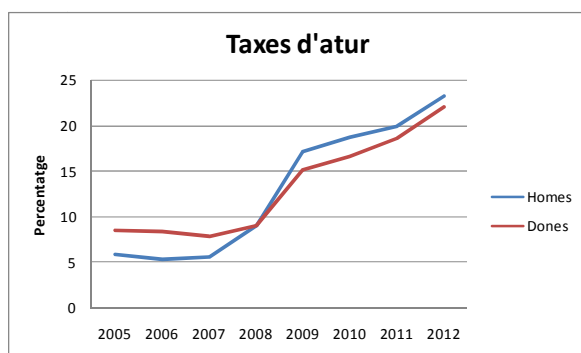


En quant a les persones ocupades, la crisi ha destruït molts més llocs de treball ocupats per homes. La segregació del mercat laboral i la concentració de mà d'obra en determinats sectors que han estat els més afectats per la crisi, ha fet que la taxa d'ocupació masculina caigui més de 15 punts, d'un 67,6% a un 52,5%. La taxa d'ocupació femenina, que durant els anys de bonança va mantenir una trajectòria ascendent fins arribar al 49,5% al 2008, cau amb la crisi i es situa el 2012 al 43,8%.



A partir del 2008, any en què apareixen els primers efectes de la crisi sobre el mercat laboral, per primera vegada la taxa d'atur masculina supera la femenina; no perquè millori la femenina –tot el contrari–, sinó degut a la forta destrucció d'ocupació masculina. Així, del 2005 al 2012 a Catalunya, la taxa d'atur masculina passa d'un 5,8% a un 23,2% i la femenina d'un 8,44% a un 22%.



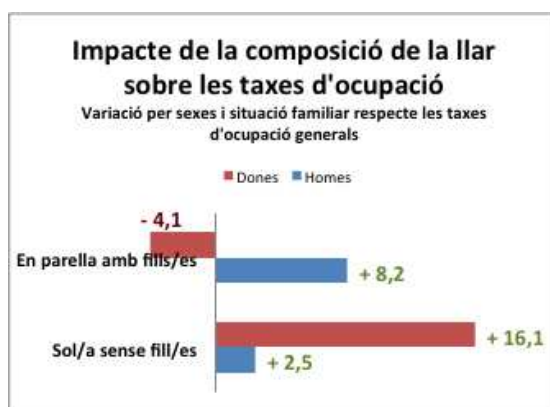
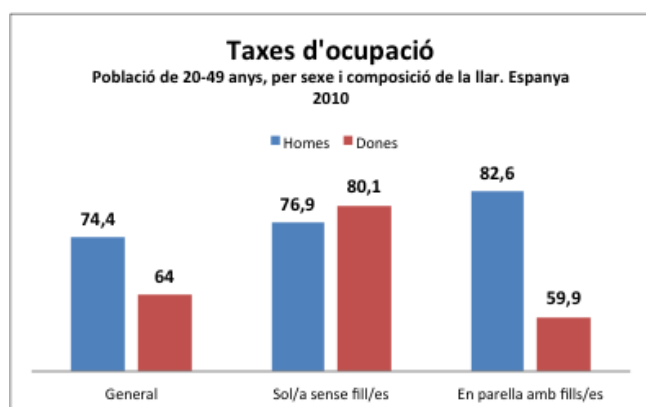


...però es mantenen i agreugen els trets de les desigualtats estructurals dins el mercat laboral.

Aquestes dades ens poden donar una visió positiva o al menys, no tan negativa, del que han estat els efectes de la crisi sobre les dones. En canvi, si ens aproximem a la realitat de les dones treballadores de manera més precisa, observem que les desigualtats dins el mercat laboral continuen estant tant o més presents que abans de la irrupció de la crisi.

La taxa d'ocupació femenina varia molt en funció de les càrregues familiars de la dona treballadora

A Espanya, la taxa d'ocupació de la població de 20 a 49 anys femenina és del 64% i la masculina del 74,4%. Però dades d'Eurostat referents al 2010 mostren el següent: si la dona és soltera i no té fills, la seva taxa d'ocupació augmenta fins el 80,1%, **superant la del home** que seria del 76,9%. En canvi, **si dona i home conviuen en parella i tenen fills, la taxa femenina cau fins al 59,9% mentre la masculina augmenta fins el 82,6%**. Per tant, **el fet de tenir fills és un clar determinant i condicionant de la sortida de la dona del mercat laboral.**



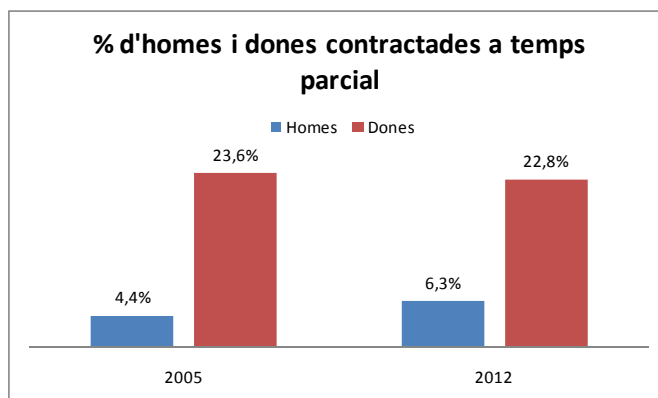
QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL?

Hem vist que tenir fills és un fet que determina de manera important la trajectòria laboral de les dones, expulsant-les inclús del mercat de treball.

Però les condicions laborals d'aquelles dones que es mantenen al mercat laboral, són també pitjors que les dels homes.

Abans i després de la crisi, el treball parcial té cara de dona

El 22,8% de les dones contractades el 2012 a Catalunya ho estan amb un contracte a temps parcial, front el 6,3% dels homes ocupats. En aquest cas, la crisi no ha implicat canvis en les estadístiques, fet que corrobora que la contractació a temps parcial té cara de dona i **respon a patrons estructurals: les dones, per compaginar feina i família, o bé surten del mercat laboral o bé opten per estar-hi de manera "semi-present", amb totes les implicacions econòmiques, també de futur, que aquesta modalitat de treball implica.**



Segons dades recollides pel Instituto de la Mujer, **el 98% de les persones contractades a temps parcial que declaraven estar-ho per necessitat de cura de familiars, eren dones.** L'assumpció del rol de cura per part de les dones, per tant, queda palès a través d'aquesta enquesta.

La bretxa salarial, un altre tret de les desigualtats

A banda de cobrar menys per estar contractades més parcialment que els homes, si comparem el salari/hora, com és sabut, la remuneració que perceben les dones és sempre, de mitjana, inferior a la dels homes. En general, **les dones cobren per hora un 20,1% menys** que els homes.

Es podria pensar que això succeeix per què, en general, les dones estan ocupades en ocupacions de menys responsabilitat que els homes o sectors feminitzats pitjor

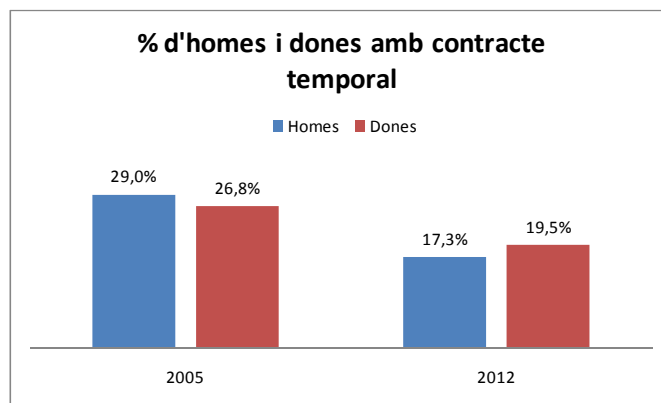


remunerats. Però **el següent quadre demostra que, tot i estar contractats en la mateixa “categoria” professional, les dones sempre cobren menys que els homes**: Una dona directora o gerent, cobra un 24,5% menys que un home; una treballadora del sector serveis cobra un 30,1% menys que un home, una dona operadora d’instal·lacions cobraun 28,9% menys que un home..

Guany per hora i persona treballadora. Catalunya 2010	Total	Dones	Homes	Bretxa salarial
Totes les ocupacions	11,74	10,59	12,72	20,1%
1. Personal director i gerent	26,94	23,14	28,8	24,5%
2. Personal tècnic i professional científic i intel·lectual	16,62	15,46	18,2	17,7%
3. Personal tècnic, professional de recolzament	13,45	11,72	14,92	27,3%
4. Personal empleat contable, administratiu i d’oficina	10,1	9,36	11,64	24,4%
5. Personal treballador dels serveis (restauració, personals, venda, protecció)	8,85	7,85	10,21	30,1%
6. Personal treballador qualificat sector agrícola i pesquer	-	-	-	-
7. Personal artesà i qualificat d’indústries manufactures i la construcció	10,29	8,68	10,46	20,5%
8. Personal operador d’instal·lacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	28,9%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	16,0%

La crisi reverteix les taxes de temporalitat

Al 2005, en plena època d’expansió i bonança econòmica i de creació d’ocupació, aquesta era en bona part precària i temporal. La crisi va irrompre i el primer que es va endur va ser bona part d’aquella ocupació, sense crear-ne de nova. Així, al 2005 un 29% dels homes i un 26,8% de les dones estaven contractades de manera temporal. Ara, després d’eliminar bona part d’aquells llocs de treball, són les dones les que estan contractades de manera més temporal que els homes: elles ho estan en un 19,5% mentre els homes ho estan en un 17,3%.

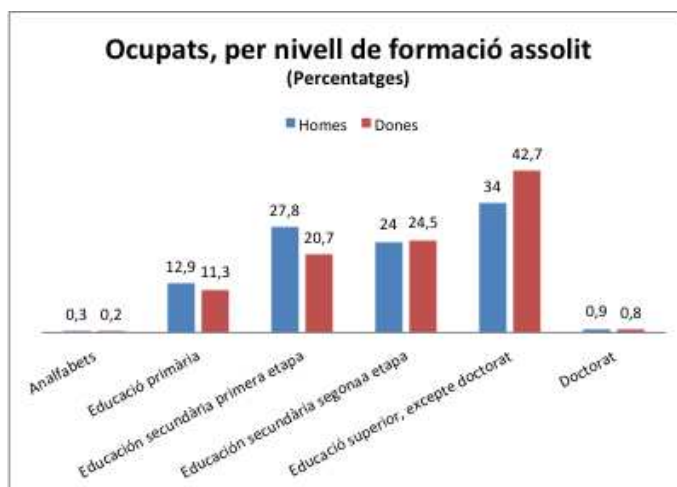


LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ

Les dones presents al mercat laboral tenen un nivell formatiu superior al dels homes. Així ho demostra el següent gràfic que recull dades corresponents a Catalunya per a l’any 2012. En elles, observem que el 42,7% de les dones ocupades té formació superior, front el 34%



dels homes ocupats. Per contra, els percentatges de població masculina ocupada i amb educació primària o secundària de primera etapa suma un 40,7%, mentre que les dones sumen un 32%.



En canvi, **trobem més presència de dones als llocs de feina pitjor remunerats**, com podem veure al quadre inferior. Així, trobem més d'un 60% de presència femenina als tres últims sectors de la taula, que mostren pitjor remuneració (personal administratiu, del sector serveis i ocupacions elementals). I hi ha subrepresentació de les dones entre el personal director i gerent (les dones representen un 28,4%), el personal tècnic de recolzament (32,5%) i més lluny entre el personal d'indústries manufactureres i construcció (5,6%). L'única excepció es dona amb la sobrerepresentació de les dones treballadores entre el personal tècnic i professional científic intel·lectual.

Tal i com hem apuntat abans, cal no oblidar que, a més, dins cada categoria ens trobem amb la bretxa salarial entre dones i homes.

Grau de feminització de les ocupacions. Catalunya 2010

Guany per hora (euros)	Total	Dones	Homes	Feminització (%)
Totes les ocupacions	11,74	10,59	12,72	47,1%
1. Personal director i gerent	26,94	23,14	28,8	28,4%
2. Personal tècnic i professional científic i intel·lectual	16,62	15,46	18,2	59,4%
3. Personal tècnic, professional de recolzament	13,45	11,72	14,92	32,5%
7. Personal artesà i qualificat d'indústries manufactureres i la construcció	10,29	8,68	10,46	5,6%
8. Personal operador d'instal·lacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	18,7%
4. Personal empleat contable, administratiu i d'oficina	10,1	9,36	11,64	68,6%
5. Personal treballador dels serveis (restauració, personals, venda, protecció)	8,85	7,85	10,21	64,6%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	63,2%

Troblem, per tant, que les principals desigualtats que pateixen les dones al mercat de treball són ocasionades per la **dobla segregació, la horitzontal i la vertical** que, d'una banda, situa el treball femení en uns sectors determinats –principalment els associats a les tasques d'atenció i cura- que alhora són els més precaritzats. D'altra banda, fa que les dones es



topin amb un “sostre de vidre” que les impedeix assolir posicions de més poder i responsabilitat dins l’esfera pública i professional.

CONTINUA L’ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUÏXEN

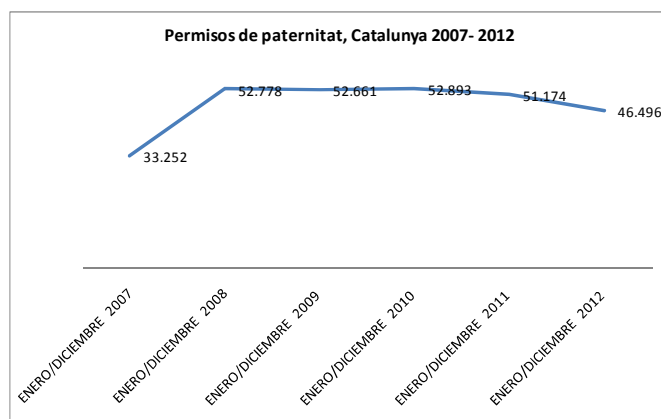
Aquest “sostre de vidre” en gran part ve determinat per la menor disponibilitat al món laboral que la societat atorga a les dones, donada la seva doble presència tant al mercat laboral com a l’esfera privada, familiar i de cura. En contraposició, **els homes gaudeixen d’una presumpció de disponibilitat total al mercat laboral.**

L’exemple: els usos dels permisos parentals

En aquest sentit, **les polítiques de permisos** influeixen en la diferenciació de rols de gènere, en tant que **assumeixen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar com una qüestió de dones.**

Les polítiques de conciliació de mares i pares a Espanya es situa a la cua de les polítiques de la resta de països de la UE. En aquest sentit, **l’aprovació a través de la Llei d’Igualtat de l’augment a quatre setmanes del permís de paternitat** va suposar un petit avenç. Però **mai no s’ha arribat a materialitzar**, ja que davant la crisi, ràpidament va caure de l’agenda política la seva posada en marxa i s’ha ajornat durant tres anys consecutius.

A més, **la crisi ha fet que menys homes facin ús del seu únic dret intransferible de conciliació i coresponsabilitat** en el naixement del fill/a. Així, des del 2008, quan 52.778 pares van fer ús del seu dret, el número d’homes ha disminuït fins el 46.496 homes al 2012.



D’altra banda, en el gaudi del permís de maternitat, la llei estableix la possibilitat de, a excepció de les quatre primeres setmanes, cedir el gaudi del permís al pare. Ara bé, la realitat mostra que **a Catalunya, el 98% de les persones que fan ús de les setmanes**



transferibles del permís de maternitat, són dones. Tan sols el fan servir un 2% dels homes (Catalunya, 2012)

Per últim, les excedències per cura de fills/lles, a les quals es poden acollir tant homes com dones són gaudides pràcticament només per dones. En onze anys, del 2000 al 2011, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 2 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 96% al 93,8%.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS/OS												
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Total	34.128	34.818	33.942	28.724	32.983	20.225	18.942	16.963	13.879	12.694	10.163	8.339
%Madres	93,80	95,48	95,90	94,40	94,06	95,33	95,23	96,34	96,38	96,16	96,43	96,02

I LA REFORMA LABORAL?...

Les polítiques derivades de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions, especialment a través de la reforma laboral, que amplia la desregulació de la jornada laboral diària. Les principals perjudicades estan sent les dones, ja que tal i com hem vist, són les que de facto, han de conciliar vida laboral amb vida familiar i de cura.

En aquest sentit, la **distribució irregular del 5% la jornada de treball** que contempla la reforma laboral, està dificultant encara més la conciliació. L'empresari té la possibilitat de distribuir al llarg de l'any, de manera irregular, el 5% de la jornada laboral dels i les treballadores, afectant especialment les dones, ja que encara són elles les que continuen assumint majoritàriament les responsabilitats familiars

A més, es consolida la via de la inaplicació salarial o no aplicació de clàusules pactades a convenis col·lectius aplicables (jornada, distribució temps treball, remuneracions..) quan es donin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Per tant, la reforma laboral buida de contingut bona part de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, que deixa en mans de la negociació col·lectiva l'eliminació de les discriminacions i l'aplicació de les mesures d'igualtat per assolir una igualtat real i efectiva.

CONCLUSIONS

- Durant la crisi, empitjora situació de les dones en la seva participació al món laboral i augmenten les desigualtats de gènere.



- El positiu increment de la taxa d'activitat femenina s'ha neutralitzat per les dades sobre atur i ocupació de les dones, que es situen en un **22% la taxa d'atur i en un 43,8% la taxa d'ocupació.**
- La dona té més presència al mercat laboral però se li continuen atribuint tasques de cura i conciliació amb la família i la llar. De fet, **la taxa d'ocupació femenina cau més de 4 punts quan la dona està en parella i té fills/es**, i augmenta més de 16 punts quan és soltera sense fills.
- Fruit d'aquesta presumpció de responsabilitats que s'atorguen de manera diferenciada a homes i dones, les dones pateixen més discriminacions al mercat laboral, ja que **les dones continuen estant "menys disponibles" pel mercat laboral remunerat que els homes.** Com hem vist, són penalitzades per la maternitat a l'hora d'accedir i mantenir-se al mercat de treball, el treball temporal és superior en les dones, però, sobretot, l'ocupació a temps parcial, es configura com un element important de desigualtat i segregació laboral per a les dones (**un 22,8% de les dones estan contractades a temps parcial**).
- A conseqüència d'aquestes i altres discriminacions, **les dones perceben un sou un 20% inferior al dels homes. Aquesta bretxa salarial, a més, determina la bretxa prestacional** fent que les prestacions i pensions contributives de les dones siguin inferiors a les dels homes: de mitjana, les pensions de les dones són un 57% inferior a la dels homes; de mitjana, les dones cobren una prestació per desocupació un 15,5% inferior als homes; el 71% de les persones beneficiàries d'una Pensió No Contributiva són dones; i el 21,3% de les dones estan en risc de pobresa.
- Les polítiques derivades de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions, especialment a través de **la reforma laboral, que amplia la desregulació de la jornada laboral diària.** Les principals perjudicades estan sent les dones, ja que tal i com hem vist, són les que de facto, han de conciliar vida laboral amb vida familiar i de cura.

REIVINDICACIONS

És un fet evident que les desigualtats estructurals que pateixen les treballadores persisteixen i s'agreugen amb la crisi. Per això, des de la UGT de Catalunya exigim **que la crisi econòmica no representi un pas enrere** en la lluita contra les discriminacions directes i indirectes que afecten a les dones; fent especial èmfasi en l'aplicació dels Plans d'Igualtat a les empreses i l'impuls d'altres mesures contingudes a la Llei d'Igualtat.



Per a aconseguir la igualtat real entre dones i homes , és fonamental aplicar polítiques dirigides a **combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional**. Per una altra part, s'hauria de potenciar una sèrie de **polítiques socials en torn a la protecció de les famílies** que, entre altres coses, permeti la compatibilitat de la cura de fills, filles i familiars amb dependència amb l'activitat laboral d'homes i dones, **així com un repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars**.

La negociació col·lectiva, tot i ser un dels instruments que pot abordar les discriminacions laborals a través dels convenis col·lectius i acords d'empresa, però no pot per si mateixa abordar una problemàtica de tal magnitud que implica l'empara legal i acord social per poder proposar mesures específiques. Per això és necessari que la legislació laboral es faci ressò d'aquesta situació i articuli disposicions que facilitin la tasca de l'autoritat laboral i de la representació legal dels treballadors i treballadores. En aquest sentit, **és necessari fer un pas enrere amb la Reforma Laboral així com la no aplicació de la mateixa, en tant que deixa en situació de major vulnerabilitat aquells grups de treballadores més desprotegides**.

Des de la UGT de Catalunya, valorem que hem de lluitar més que mai per continuar amb totes les reivindicacions per a la igualtat. La crisi pot representar una oportunitat per avançar cap a un nou model productiu més inclusiu i aprofitar el canvi per incorporar una perspectiva de gènere que ens permeti arribar a la igualtat efectiva en tots els àmbits socials.

