



INFORME 8 DE MARÇ DE 2010

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

INTRODUCCIÓ

Des de CCOO i la UGT de Catalunya, davant la commemoració d'un nou 8 de març, Dia Internacional de les Dones, volem manifestar de nou el nostre compromís per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les dones.

En aquests moments de crisi econòmica, hem de lluitar més que mai per continuar endavant amb les reivindicacions cap a la igualtat, sense deixar que s'utilitzin excuses oportunistes per a seguir reproduint més les desigualtats. Cal considerar tota la veritable dimensió de la situació de les dones en el mercat de treball, on les desigualtats de gènere persisteixen, malgrat la falsa creença que la igualtat entre homes i dones és efectiva i que l'accés a l'ocupació es produeix en igualtat d'oportunitats.

Des de la UGT i CCOO de Catalunya volem analitzar com la crisi ha aprofundit en les situacions preexistents de desigualtat estructural que fa temps que pateixen les dones en el mercat de treball i que està marcada per: 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, la diferència dels salaris per a treballs del mateix valor entre homes i dones, 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.

Així, en aquest informe, partim des del concepte de discriminació directa i indirecta per a després fer una anàlisi de la situació actual de les dones al mercat de treball. Finalment, en el darrer apartat, fem un recull de les propostes de CCOO i UGT de Catalunya per tal d'eradicar tant les causes de la desigualtat com les situacions de discriminació de les dones.



DISCRIMINACIÓ VERS LES DONES AL MERCAT DE TREBALL

Abans de començar amb l'anàlisi de dades, és necessari definir uns conceptes bàsics que permeten comprendre la situació desigual i discriminatòria que pateixen les dones. Així, no podem deixar de parlar de l'existència de diferents tipus de discriminacions que incideixen de forma negativa en l'accés i manteniment de l'ocupació de les dones:

- **Discriminacions directes.** Són aquelles situacions (més visibles i tangibles) en les quals una dona és tractada de forma menys favorable que els homes en situació comparable. És el cas d'acomiadaments per embaràs, salaris diferents per a treballs d'igual valor i categoria, entre altres.
- **Discriminacions indirectes.** Són les discriminacions que moltes vegades es presenten com a criteris o pràctiques aparentment neutres, però que generen situacions de desavantatges de les dones respecte als homes. Com per exemple, el repartiment desigual de les tasques familiars, la feminització del treball a temps parcial, la segregació ocupacional, entre altres).

Aquestes discriminacions es produeixen per una multiplicitat de factors que moltes vegades no es visualitzen socialment. Ens referim a factors històrics, socials i culturals. Podem destacar-ne els següents:

- **Estereotips de gènere i treballs feminitzats.** L'imaginari col·lectiu ha prejutjat i justificat sobre les habilitats i les maneres de fer d'un i altre sexe. Existeixen estereotips de gènere que expliquen que a la societat hi sigui present el prejudici que les dones estan més capacitades per fer tasques poc valorades i inherents a la condició femenina, independentment dels seus nivells i qualificacions.

Relacionat amb els prejudicis de gènere, moltes vegades trobem que les dones són seleccionades per treballar en sectors d'activitat feminitzats que presenten unes de les pitjors condicions laborals, com per exemple el sector dels serveis.

- **Manca de coresponsabilitat.** L'accés de les dones al mercat de treball no va venir acompanyat d'un repartiment equitatiu de tasques domèstiques a la família. Això suposa una sobrecàrrega de treball i de responsabilitats, de manera que el temps lliure de les dones treballadores pràcticament no existeix.

La manca de coresponsabilitat sumada a les precàries condicions laborals fa que moltes dones se sentin esgotades i poc valorades, tant a nivell econòmic com social, i optin per fer jornades parcials i renunciïn a oportunitats de promoció i una major retribució salarial.

- **Gestió del capital humà de les empreses.** La gestió del capital humà a les empreses, a vegades, acostuma a estar carregada de prejudicis entorn de la maternitat de les dones. Moltes empreses pensen que les dones interrompran les seves carreres laborals quan siguin mares i tendeixen a col·locar-les en treballs que requereixen un menor requeriment de capital humà, un menor entrenament i formació i, per consegüent, un salari més baix. D'altra banda, quant a la gestió del capital humà, nombroses empreses duen a terme pràctiques, aparentment neutres, però que generen situacions de discriminació que pateixen les dones. Així, per exemple, si en una empresa es premia amb dies festius les persones que no hagin tingut baixes en tot l'any; les dones que tenen baixa maternal són penalitzades i no poden gaudir d'aquest benefici.

SITUACIÓ ACTUAL DE LES DONES AL MERCAT DE TREBALL

LES DONES I LA CRISI

Davant la situació socioeconòmica actual, moltes vegades, la nostra societat tendeix a situar els homes com a protagonistes de la crisi. Si bé és veritat que s'ha produït una important davallada en l'ocupació de sectors tan masculinitzants com la construcció i la indústria; això no vol dir que les dones estiguin millor que els homes ni que no es vegin afectades per la crisi.

La crisi no pot ser l'excusa per a invisibilitzar la situació precària existent i persistent de les dones al mercat de treball. No hem d'oblidar que la crisi és conjuntural, però la desigualtat i discriminació vers les dones treballadores és estructural i no canvia, sinó tot el contrari: s'aguditza en contextos econòmics adversos.

Així, és un fet demostrable que existeixen discriminacions directes i indirectes que condicionen l'entrada i el manteniment de les dones al mercat de treball. Discriminacions i desigualtats que es poden veure reflectides, entre altres, en les dades següents:

DONES AMB CONTRACTES TEMPORALS	➔ 19% DE LES ASSALARIADES
DONES AMB JORNADA PARCIAL	➔ 21% DE LES ASSALARIADES
DONES EN SECTORS ECONÒMICS POC VALORATS	➔ 83% DE LES DONES TREBALLEN AL SECTOR SERVEIS
DONES EN OCUPACIONS D'ALTA QUALIFICACIÓ	➔ NOMÉS 1 DE CADA 3 PERSONES DIRECTIVES ÉS UNA DONA
DONES AMB ANTIGUITAT	➔ EL 23% DE LES DONES FA MENYS D'ANY QUE TREBALLEN A LA MATEIXA EMPRESA

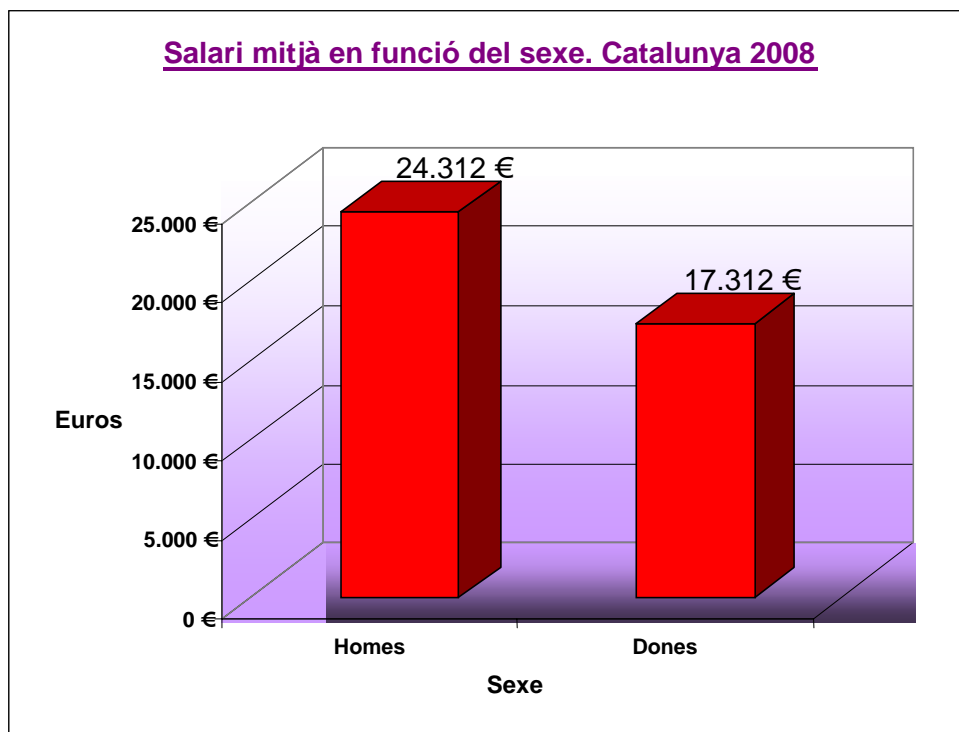
Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta de la Població Activa, Institut Nacional d'Estadística. 2009.

El tipus de contractació, l'ocupació, els sectors on treballen, l'antiguitat, les responsabilitats dels llocs de treball, etc., en realitat no els podem considerar com a dades neutres. Sinó que demostren característiques que tenen a veure amb el sector, l'empresa o el tipus de relació laboral, afecten indirectament les dones i les situen en una posició desavantatjosa de cara al mercat laboral i als treballs que ocupen.

LA BRETXA SALARIAL QUE SEPARA DONES I HOMES

La superació de la discriminació salarial és una de les qüestions més evidents i urgents per assolir la igualtat real entre homes i dones al mercat de treball. Aquest tipus de discriminació és fruit d'un procés complex que moltes vegades no es visualitza socialment i que intervé directament en les relacions personals, els usos dels temps, la participació col·lectiva i la qualitat de vida.

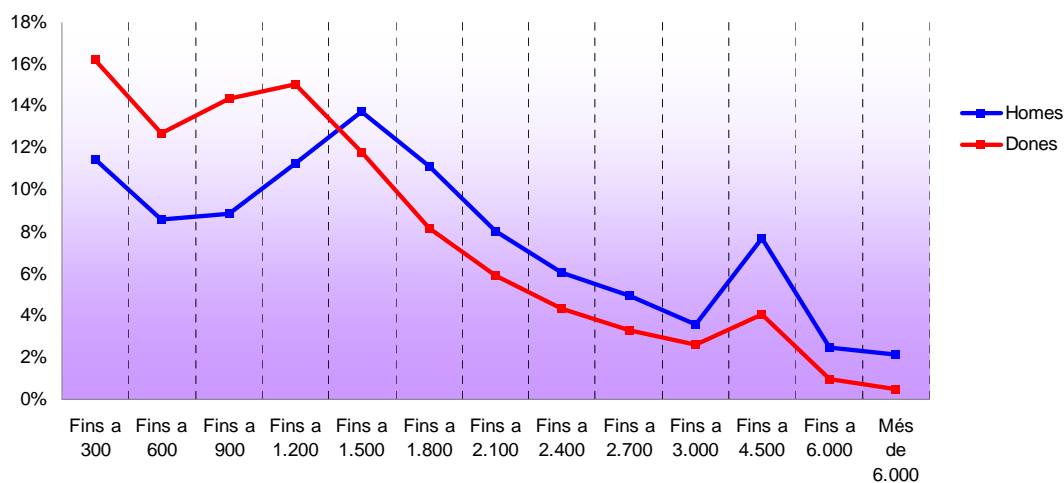
La discriminació salarial es pot percebre clarament amb la diferència percentual entre el salari mitjà de les dones i els homes; és a dir, des del que es denomina bretxa salarial. Així, és un fet demostrable que les dones assalariades tenen un salari més baix que els homes, diversos estudis s'han dedicat a analitzar i a comptabilitzar aquesta bretxa i són diferents les estadístiques que ens porten a aquesta mateixa conclusió. Les dones guanyen menys que els homes, prop d'un 30% menys, i són molts els factors que juguen en la construcció d'aquesta bretxa salarial que separa dones i homes.



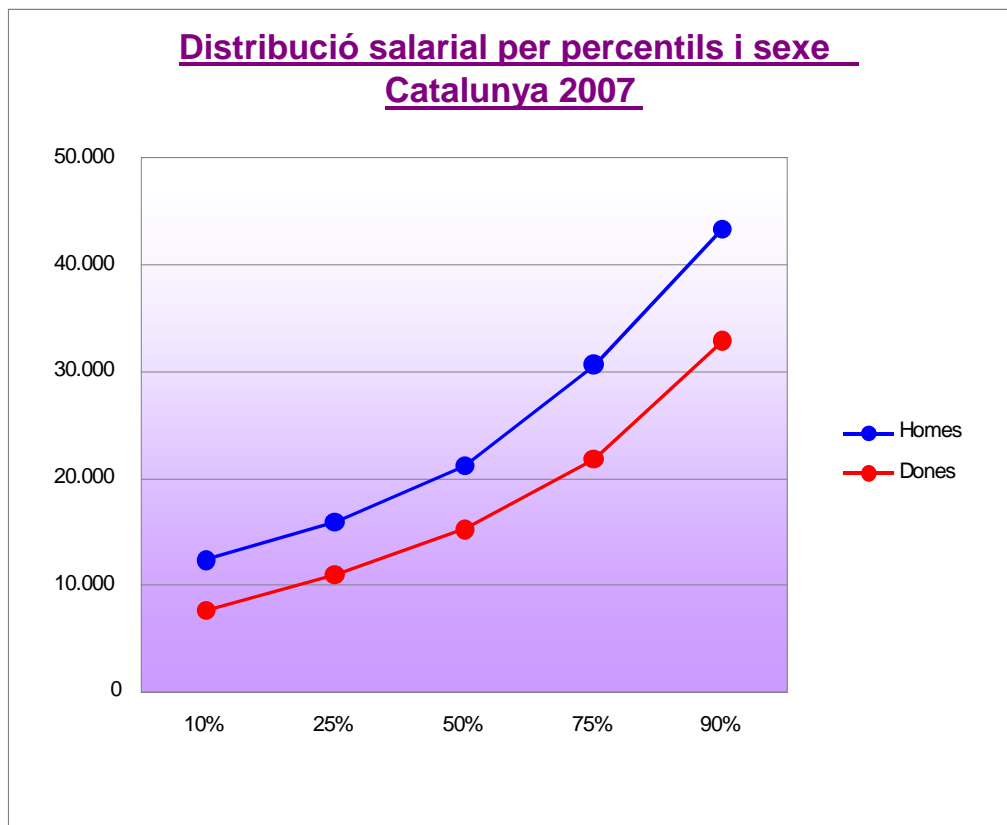
Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de dades de l'Agència Tributària.

En el gràfic següent podem veure que el 58,4% del conjunt de les dones assalariades guanyen menys de 1.200 euros mensuals, davant del 40,2% del conjunt d'homes assalariats. Vist d'una altra manera, el 35% dels homes assalariats tenen guanys superiors a 2.100 euros mensuals, les dones amb aquests guanys suposen el 21,6%.

Distribució per trams de salaris i sexe



Font: Elaboració pròpia UGT i CCOO de Catalunya a partir de dades de l'Agència Tributària.

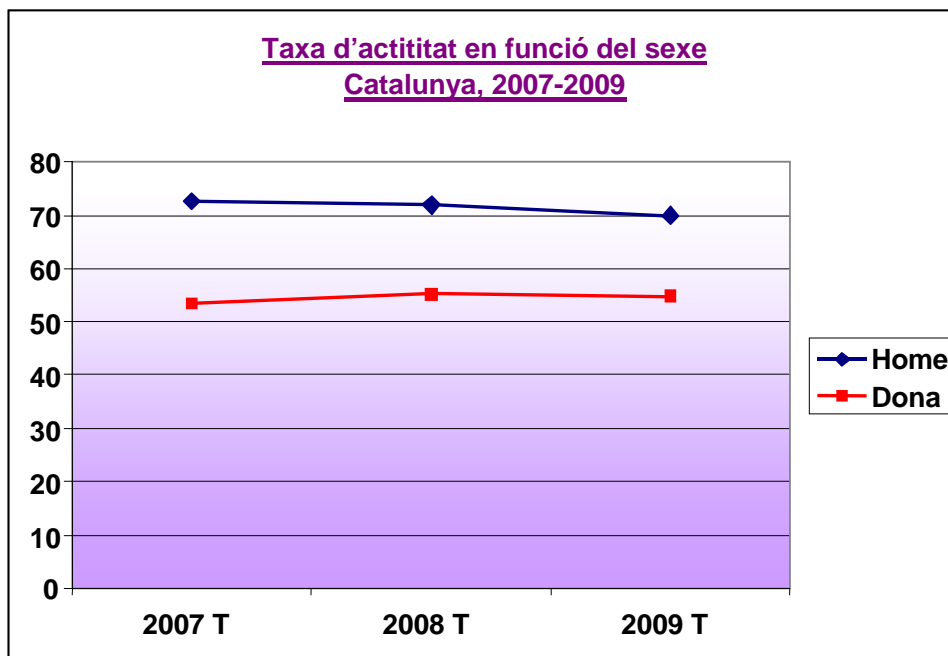


Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial. Catalunya, 2007.

Tal com podem veure, les diferències salarials entre homes i dones incrementen segons augmenta el nivell de renda. Si ens fixem en el 10% de la població amb els salaris més baixos, en el cas de les dones tenen un salari inferior als 7.700 euros, i en el cas dels homes de 12.400 (uns 4.700 euros més). Per la banda contrària, el límit dels ingressos del 10% de la població amb els salaris més alts, en les dones se situa en els 32.900 euros i en els homes en gairebé els 41.400 (uns 8.800 euros més).

TAXA D'ACTIVITAT I ATUR

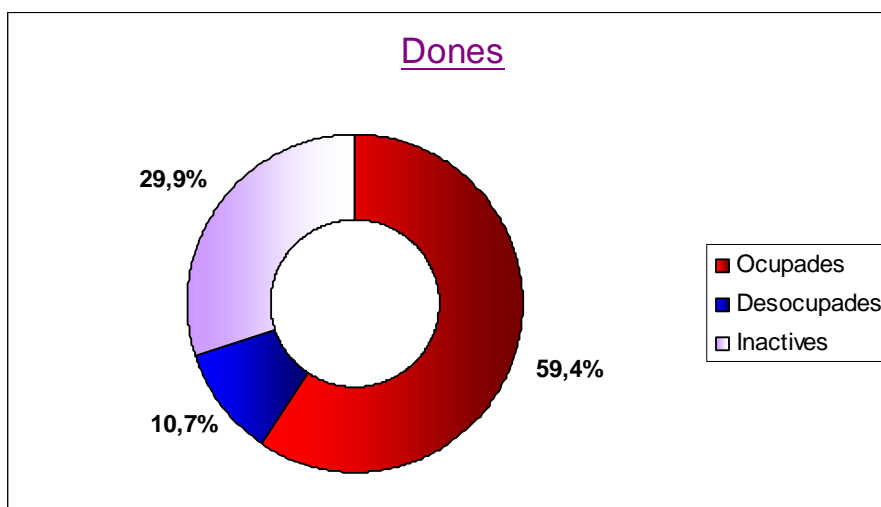
Encara que en els darrers anys hi ha hagut un increment de dones en la població activa, podem observar al gràfic següent que l'evolució de la taxa d'activitat està molt lluny d'assolir una participació igualitària entre homes i dones. També podem comprovar que la crisi afecta en termes d'activitat tant els homes com les dones: els homes van passar d'una taxa d'activitat de 71,91 al 2008 a 70 a l'any 2009 i les dones de 55,07 a 54,83 respectivament.



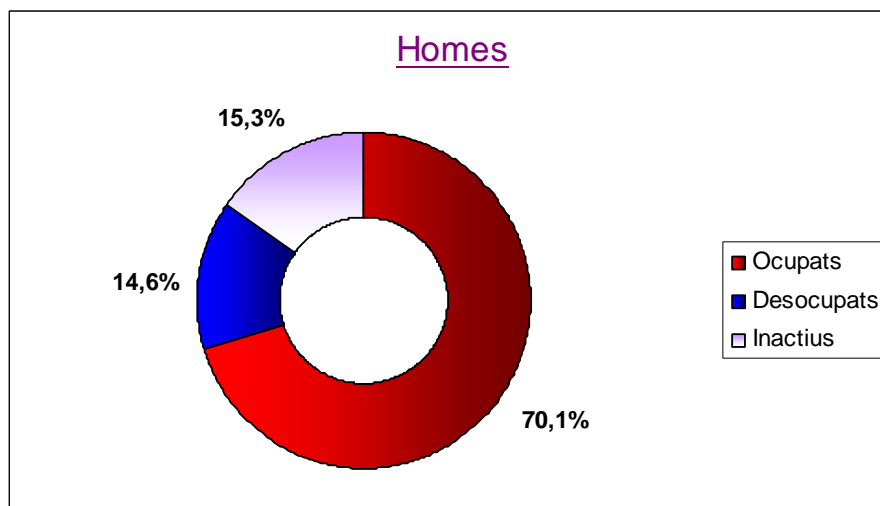
* Últim trimestre dels anys 2007,2008 i 2009: població de 16 anys i més.

Font: Elaboració pròpia UGT de Catalunya i CCOO a partir de dades de l'Enquesta de la Població Activa, Institut Nacional d'Estadística.

Als gràfics següents podem veure com dones i homes es distribueixen segons la seva activitat en el mercat de treball. Gairebé un terç de les dones estan en situació d'inactivitat (el 29,9%, dobla el percentatge d'homes inactius). Aquest fet incideix en la participació de la dona en el mercat laboral, no arriba al 60% d'ocupades quan en el cas dels homes supera el 70%. L'única xifra que no és desfavorable en el cas de les dones és la que fa referència a l'atur, actualment hi ha menys dones desocupades que homes, però hem de situar l'excepcionalitat de la dada en un any de gran destrucció d'ocupació en aquells sectors amb més presència masculina.

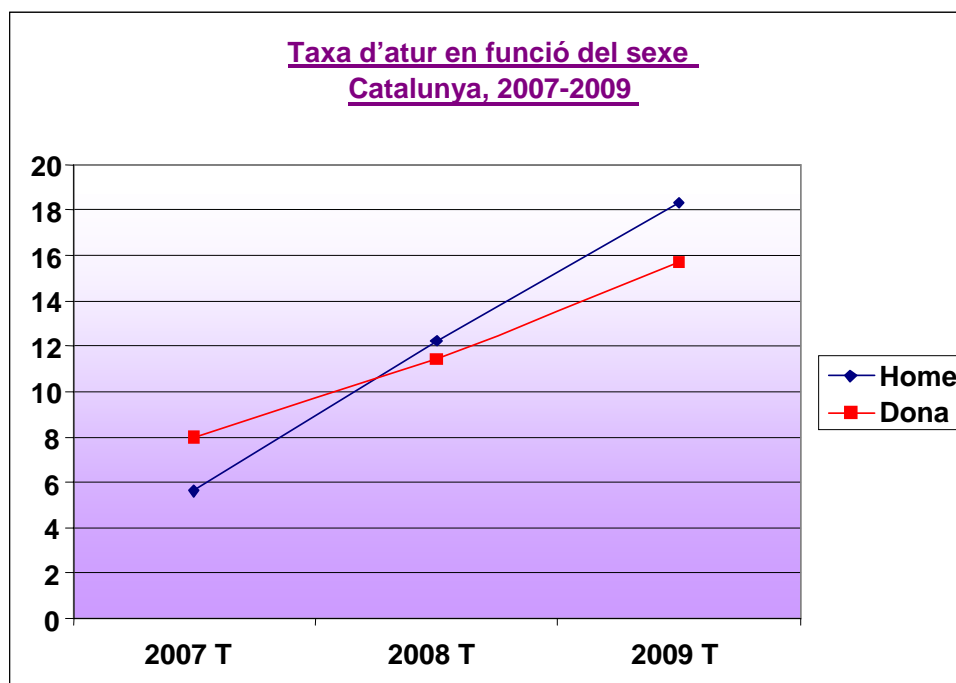


Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa, Institut Nacional d'Estadística. 2009.



Font: Elaboració pròpia UGT de Catalunya i CCOO a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa, Institut Nacional d'Estadística. 2009.

Si tenim en compte l'evolució de l'atur dels últims tres anys, prenent com a referència l'últim trimestre del 2007, 2008 i 2009, podem observar aquest resultat:



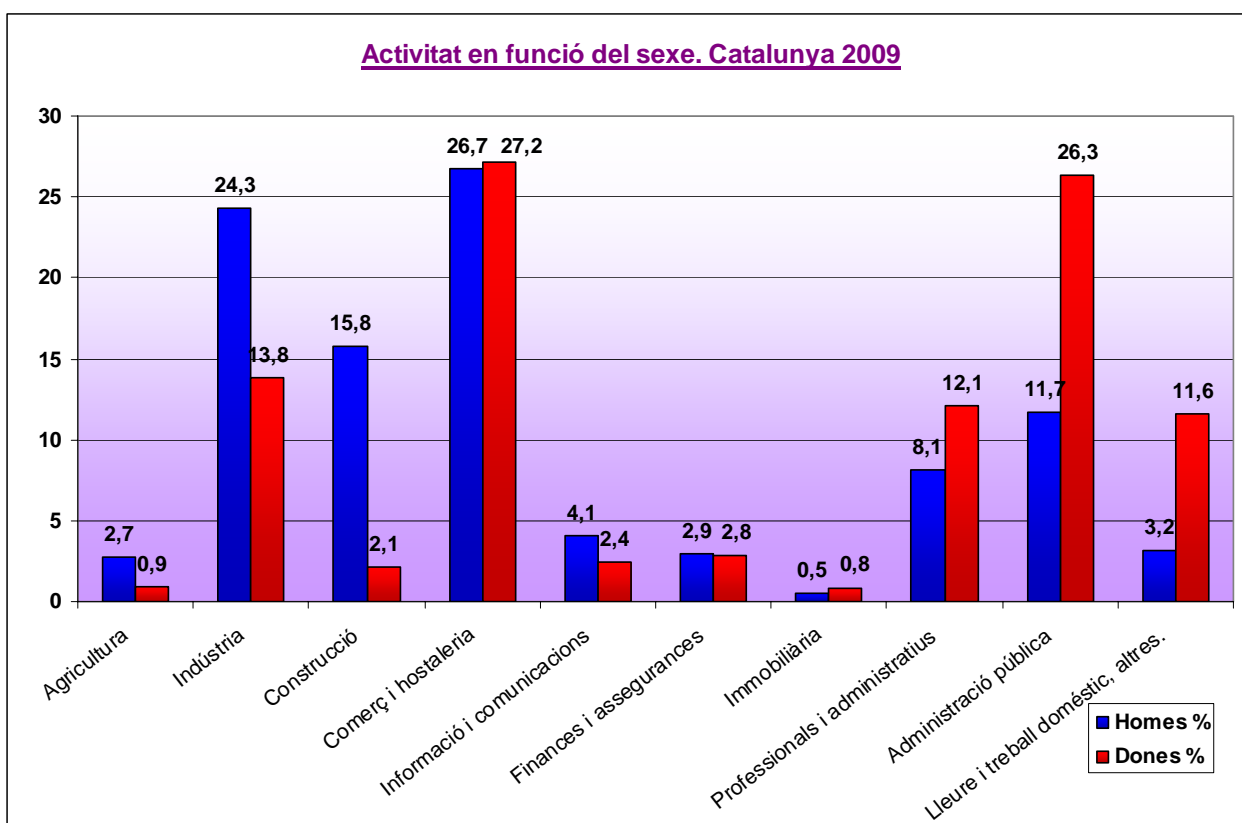
* Últim trimestre dels anys 2007,2008 i 2009: població de 16 anys i més.

Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta de la Població Activa, Institut Nacional d'Estadística.

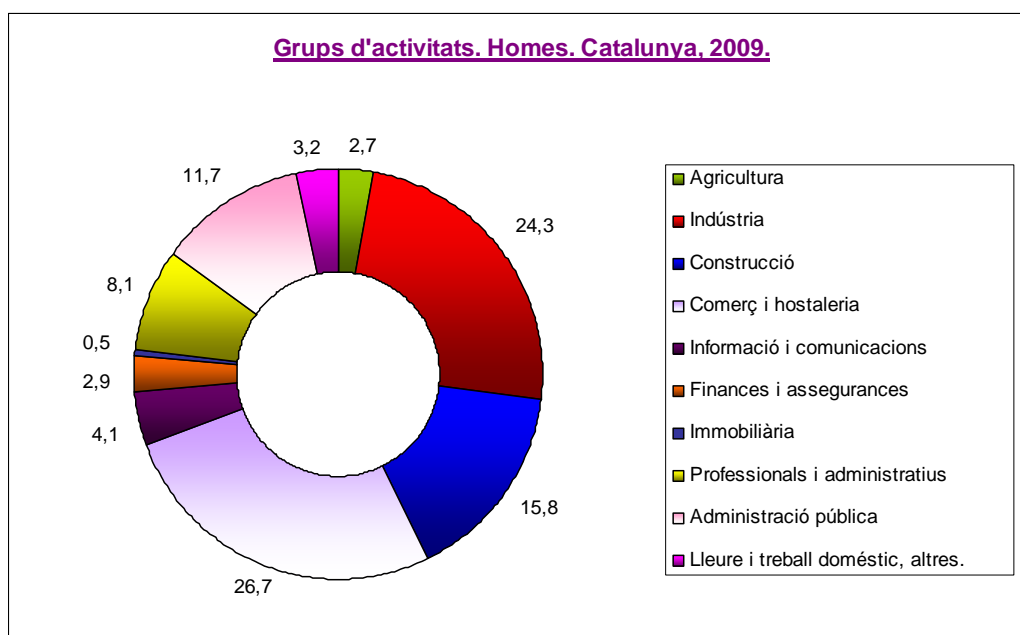
El gràfic anterior ens demostra que hi ha hagut un important increment de l'atur per ambdós sexes, podríem dir que els homes han triplicat l'atur (d'una taxa d'atur de 5,6 al 2007 a 18,31 al 2009) i les dones l'han duplicat (d'una taxa de 8 al 2007 a 15,73 al 2009).

SEGREGACIÓ

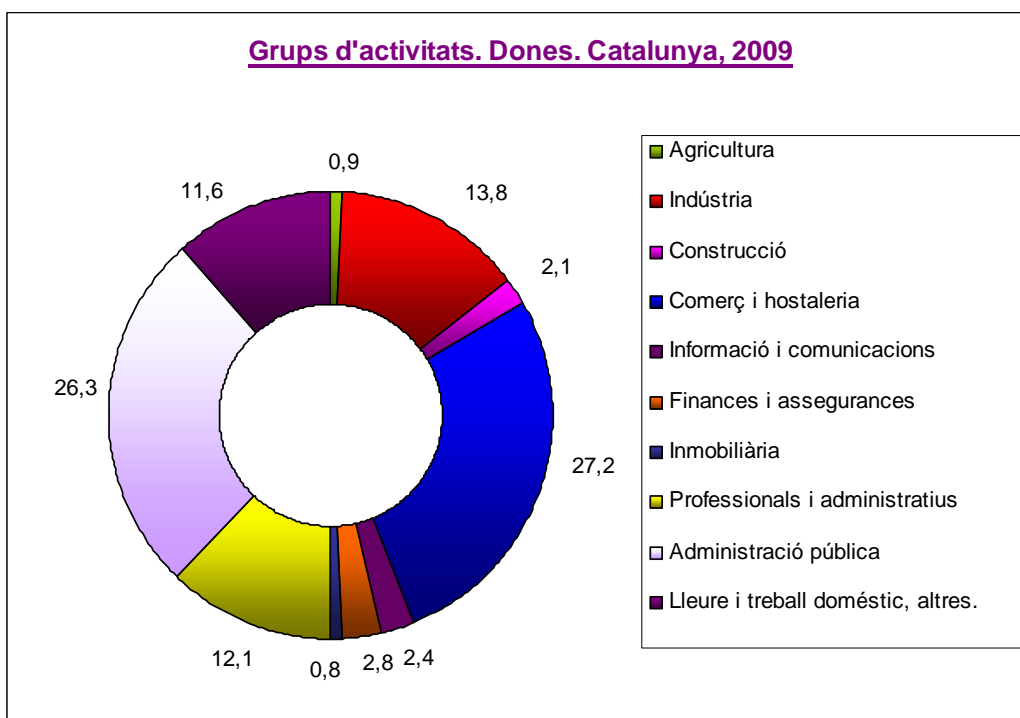
Tal com s'ha comentat, moltes vegades, les dones són seleccionades per treballar en sectors d'activitat feminitzats que presenten unes de les pitjors condicions laborals: els serveis. Podem observar com els gràfics següents confirmen aquesta afirmació: les dones es concentren majoritàriament al comerç i l'hostaleria (27,2%), serveis de l'Administració pública (26,3%), serveis professionals i administratius (12,1%) i lleure i treball domèstic (11,6%).



Font: Elaboració pròpia UGT de Catalunya i CCOO a partir de dades de l'Enquesta de la Població Activa, Institut Nacional d'Estadística.



Font: Elaboració pròpia CCOO de Catalunya i UGT a partir de dades de l'Enquesta de la Població Activa, Institut Nacional d'Estadística.



Font: Elaboració pròpia UGT i CCOO de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta de la Població Activa, Institut Nacional d'Estadística.

Els gràfics anteriors demostren l'alta segregació del mercat de treball de Catalunya en funció del sexe. Així, podem veure com en el sector de l'agricultura el percentatge de la població masculina triplica la femenina. També la indústria té un gran pes dels homes que duplica el de les dones. I en la construcció el percentatge dels homes és 15,8% davant el 2,1% de les dones.

En un sector tan precaritzat com el comerç i l'hostaleria, les dones són majoria amb un 27,2%. Així mateix, les dones també són molt representatives en un sector que moltes vegades és invisible i poc valorat socialment: el servei domèstic. Justament, podem veure que les dones representen l'11,6% en el sector del lleure i el servei domèstic, mentre que els homes només són un 3,2%.

MANCA DE CORESPONSABILITAT

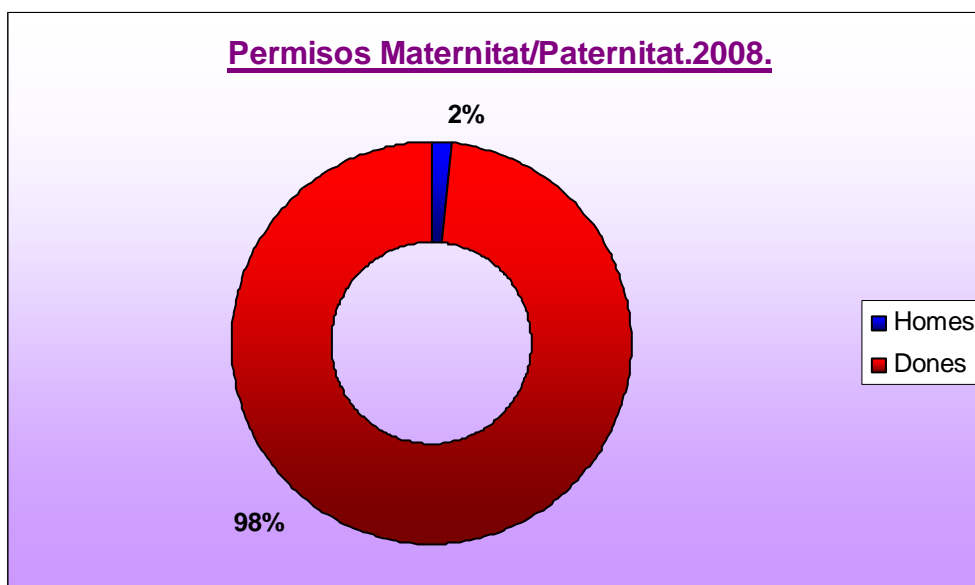
Tal com hem assenyalat, el fet que moltes dones hagin accedit al mercat de treball no ha vingut acompanyat d'un repartiment equitatiu en les tasques domèstiques a la família. Moltes dones han de portar a terme una sobrecàrrega de responsabilitats no solament a la feina sinó també a casa.

La manca de coresponsabilitat sumada a les precàries condicions laborals fa que moltes dones se sentin esgotades i poc valorades, tant a nivell econòmic com social, i optin per fer jornades parcials i renunciïn a oportunitats de promoció i a una retribució salarial més alta.

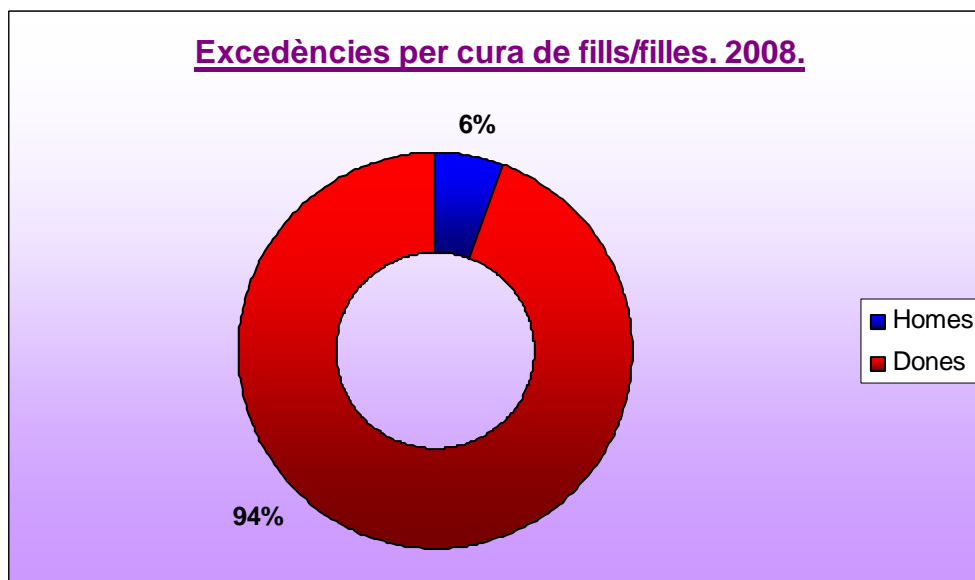
TASQUES	TEMPS DONES	TEMPS HOMES
TREBALL A CASA	3 H 35'	0 H 41'
MANTENIMENT	0 H 19'	0 H 29'
CURA	1 H 14'	0 H 38'
COMPRES	0 H 41'	0 H 23'
SERVEIS	0 H 9'	0 H 9'
TOTAL	5 H 58'	2 H 20'

Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta dels usos dels temps, Institut de la Dona, 2006.

Podem observar en el quadre anterior que les dones dediquen molt més temps a les tasques de cura que els homes (1 hora i 15 minuts al dia davant dels 38 minuts que hi destinen els homes). De la mateixa manera, el treball a casa diari per les dones és de 3 hores i 35 minuts mentre que per als homes només és de 41 minuts.



Font: Elaboració pròpia UGT de Catalunya i CCOO a partir de dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, 2008.



Font: Elaboració pròpia CCOO i UGT de Catalunya a partir de dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, 2008.

Els gràfics anteriors demostren que la responsabilitat de la cura dels fills i filles recau pràcticament en la seva totalitat sobre les dones. Els homes representen només el 6% de les excedències per tenir cura de fills o filles. Pel que fa als permisos de maternitat i paternitat, també podem veure que les dones representen un 98% mentre que els homes representen un 2%.



VALORACIÓ I PROPOSTES

La UGT de Catalunya i CCOO hem pogut demostrar i fer visible com el gènere actua sobre les condicions laborals de les dones. És un fet evident que les desigualtats i les discriminacions vers les treballadores persisteixen i s'agreugen amb la crisi.

CCOO i la UGT de Catalunya valorem que el context econòmic advers actual no ens ha d'aturar, sinó tot al contrari, hem de lluitar més que mai per continuar endavant amb les reivindicacions per a la igualtat. La crisi pot representar una oportunitat tant per als homes com per a les dones 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.

Per tot això, la UGT de Catalunya i CCOO volem formular conjuntament les propostes sindicals per superar les situacions de desigualtat esmentades com a mostra del nostre compromís unitari amb les dones del nostre país:

- Impulsarem accions per detectar i intervenir davant les discriminacions directes i indirectes en l'accés, el manteniment del lloc de treball de les dones i la igualtat retributiva entre homes i dones.
- Continuarem impulsant l'aplicació efectiva de la Llei d'igualtat en matèria de plans d'igualtat per fer-los extensius no només a les empreses de més de 250 persones treballadores, sinó també a les que siguin petites i mitjanes. També impulsarem mesures d'igualtat a totes les empreses.
- Sensibilitzarem i fomentarem una nova cultura d'usos dels temps per aconseguir una millor conciliació laboral, personal i familiar que fomenti la coresponsabilitat entre homes i dones.
- Promourem accions per prevenir i intervenir davant tot tipus de manifestacions violentes vers les dones. Una societat justa i responsable no pot tolerar situacions de violència de cap tipus: incloent l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.
- Seguirem lluitant per una major participació i representació de les dones en els àmbits de decisió pública i privada, que faci possible una representació equilibrada entre dones i homes; tot assegurant especialment la presència de les dones en els àmbits de representació i en els processos de negociació col·lectiva.