



Unió General de Treballadors
de Catalunya

Dia Internacional de les dones

Les dones al mercat de treball:

la desigualtat estructural i l'impacte de la crisi

8 de març de 2011



Presentació

Des de la UGT de Catalunya, davant la commemoració 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 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.

Per altre banda, l'informe té com objectiu **posar en evidència que la crisi està aprofundit les situacions preexistents de desigualtat estructural vers les dones treballadores**. 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, en una primera part, recordarem el marc legal de la igualtat i no discriminació de les dones a la Constitució espanyola i a la Llei Orgànica 03/2007. D'altra banda, exposarem els principals conceptes que ens permeten comprendre els obstacles per a assolir la igualtat real i efectiva de les dones.

En segon lloc, exposarem dades que permetin visualitzar la situació actual de les dones al mercat de treball: incidint en la desigualtat estructural i en l'impacte de la crisi. Per últim, farem conclusions i aportarem propostes per tal d'eradicar tant les causes de la desigualtat com les situacions de discriminació de les dones.



El reconeixement legal de la igualtat d'oportunitats i no discriminació

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. És un principi informador de l'ordenament jurídic, que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

La legislació nacional, estatal i internacional reconeix el dret a la igualtat i la prohibició de qualsevol tipus de discriminació que es pugui donar a tots els àmbits de la nostra societat. Així, per exemple, podem ressaltar els següents articles de la **Constitució espanyola**:

- **Article 14:** Fa referència a que les persones són iguals davant la llei i no pot existir cap mena de discriminació;

“els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”

- **Article 9.2:** Es refereix a la responsabilitat que tenen els poders públics de promoure aquestes condicions per aconseguir que tant la llibertat com la igualtat sigui efectiva;

“Corresponc als poders públics promoure les condicions per a què la llibertat i la igualtat del individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

A l'àmbit laboral, totes les persones han de tenir les mateixes oportunitats per a accedir a un treball digne i productiu en condicions de llibertat, igualtat, seguretat i dignitat. En aquest sentit, el procés d'accés, presència i permanència al mercat de treball ha de garantir l'absència de tot tipus de discriminacions.



Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, parteix de la necessitat d'evitar que la desigualtat es perpetui i de fer efectiu el dret a la igualtat reconegut en la Constitució Espanyola de 1978.

Aquesta llei sorgeix de la necessitat d'implementar i desenvolupar en l'ordenament jurídic la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el que es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional.

L'objectiu que persegueix la Llei d'Igualtat, és combatre totes les manifestacions de discriminació per raó gènere, remoure els obstacles que impedeixen aconseguir-la i promoure la igualtat real entre dones i homes, projectant el principi d'igualtat sobre els diferents àmbits de la realitat social, cultural i artística, més enllà de la feina.

Aquesta llei, a més d'intentar donar resposta a les discriminacions que pateixen les dones en tots els àmbits de la societat, i al compliment constitucional d'igualtat, també intenta respondre a la necessitat d'incrementar els nivells de participació de les dones i d'elevat així, amb l'aprofitament de les seves capacitats, l'enriquiment de tota la societat.

Un dels canvis destacables que introdueix la Llei d'Igualtat i que reflecteix el disseny flexible de la Directiva 2002/73/CE, és el paper assignat a l'empresa i a la negociació col·lectiva en l'aplicació pràctica de les polítiques d'igualtat en el mercat de treball i en les empreses.

Així mateix, el foment de compartir les responsabilitats familiars entre homes i dones amb el reconeixement del permís de paternitat, la millora de la protecció social en relació amb els drets de conciliació, la promoció d'accions voluntàries de les empreses sota la forma de responsabilitat social, que pot ser concertada amb altres organitzacions i entitats però també amb la representació del treballadors i treballadores, i la imposició a les empreses de promocionar condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen altres novetats que la Llei d'Igualtat inclou en el seu contingut en matèria laboral.



Obstacles per l'assoliment real de la igualtat entre dones i homes

Malgrat els avanços legals realitzats en les tres últimes dècades, les dones continuen en una situació de desigualtat en tots els àmbits de la societat, en general, i en el laboral, en particular.

Nombrosos estudis al respecte posen de manifest que el reconeixement de la igualtat formal, o el reconeixement constitucional del dret a la igualtat davant la llei, ha estat insuficient per a assolir la igualtat real, plena i efectiva entre dones i homes.

En l'àmbit laboral, la baixa taxa d'activitat de les dones en relació amb la dels homes, les majors dificultats de les dones per accedir a la feina, per a promocionar i per a accedir als llocs de decisió, les diferències retributives entre treballadores i treballadors, la segregació ocupacional o divisió del treball en funció del sexe, la major precarietat de l'ocupació femenina, i les diferències del temps que homes i dones dediquen a les tasques domèstiques i a la cura de familiars amb les conseqüents majors dificultats de conciliació per a les dones, reflecteixen la situació de discriminació que pateixen les dones en el món laboral.

Actualment, existeixen una multiplicitat de situacions i processos que representen obstacles per a l'assoliment real de la igualtat entre homes i dones en el mercat de treball. De tots aquests, podem ressaltar 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.
- **Segregació horitzontal:** 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. Aquesta concentració majoritària de dones en determinats sectors d'activitat és el que es denomina segregació horitzontal.

- **Segregació vertical:** Existeix un altre tipus de segregació, la vertical, per la qual les dones es concentren en les categories professionals menys valorades i pitjor retribuïdes dintre de la jerarquia de l'empresa.
- **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.

- **La bretxa salarial:** 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.

L'impacte de la crisi

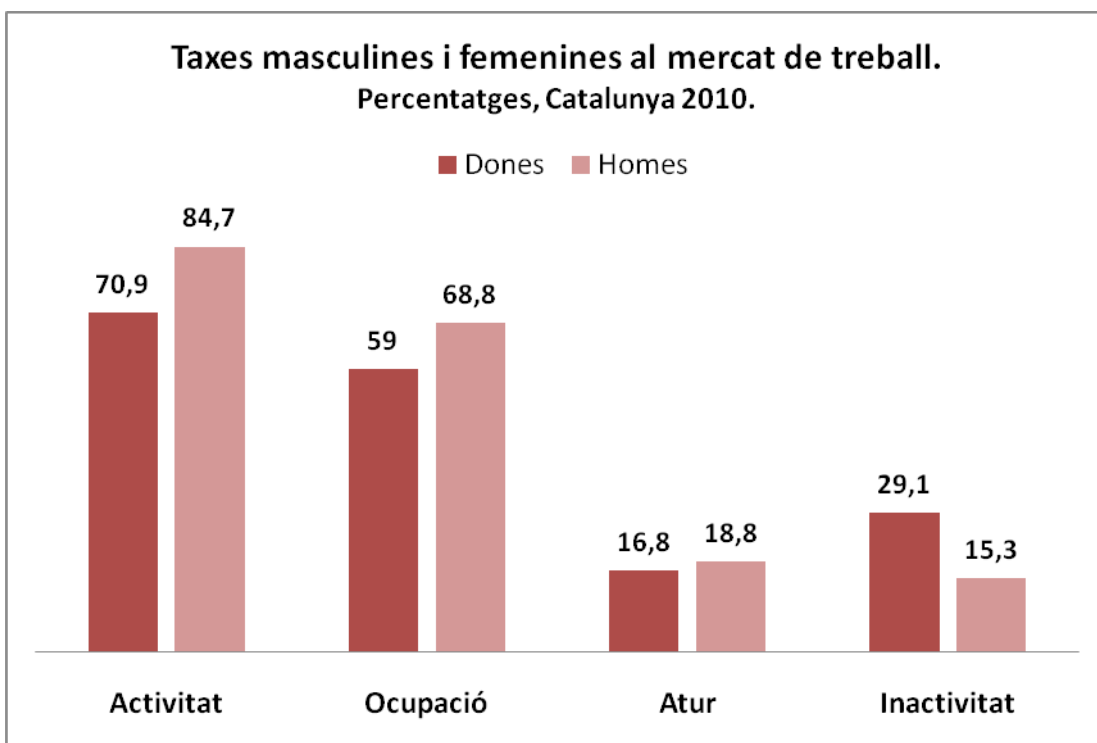
Davant la situació socioeconòmica actual, moltes vegades, la nostra societat tendeix a situar als homes com a protagonistes de la crisi. Si bé és veritat que s'ha produït una important davallada en l'ocupació de sectors tan masculinitzants com la construcció i la indústria; això no vol dir que les dones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

Tal com a posarem en evidència en aquest informe:

La crisi està aprofundit les situacions preexistents de desigualtat estructural que des de fa temps ja pateixen les dones en el mercat de treball.



Taxes d'activitat, ocupació, atur i inactivitat



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Enquesta de la Població Activa (INE), 2010.

Tal com podem observar al gràfic anterior, la taxa d'activitat i d'ocupació estan molt lluny d'assolir una participació igualitària entre homes i dones. Pel que fa a la taxa d'atur, les dades demostren que la crisi afecta als dos sexes: així, la taxa masculina ha arribat al 18,8% i la femenina al 16,8%.

També podem comprovar que la taxa d'inactivitat és molt més elevada en el cas de les dones amb un 29,1% en front d'un 15,3% en els homes. Si relacionem aquesta dada amb els motius per a no cercar feina, ens trobem amb el següent:

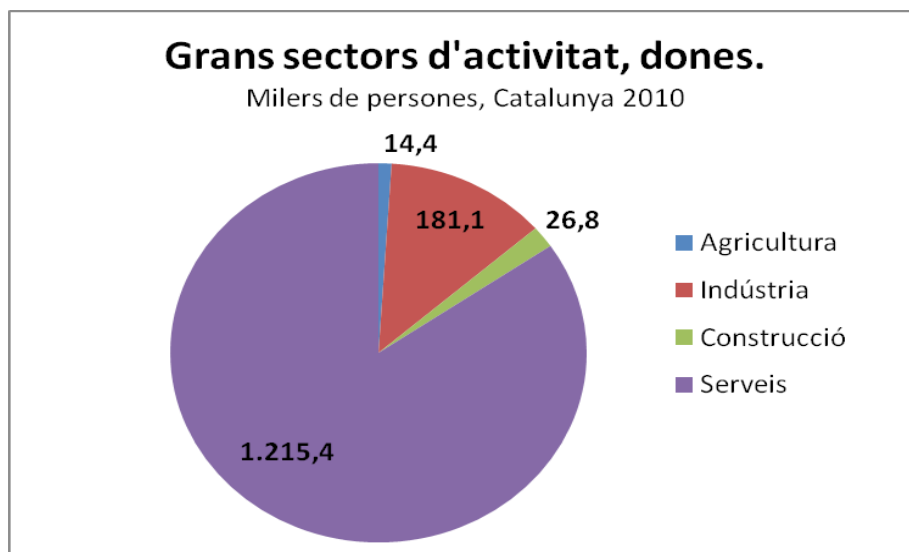


El 97,23% de les persones inactives que no busquen feina per motius de cura a altres persones (fills, filles, persones amb discapacitats, entre altres) són dones.

Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Enquesta de la Població Activa (INE). Espanya, 2010.

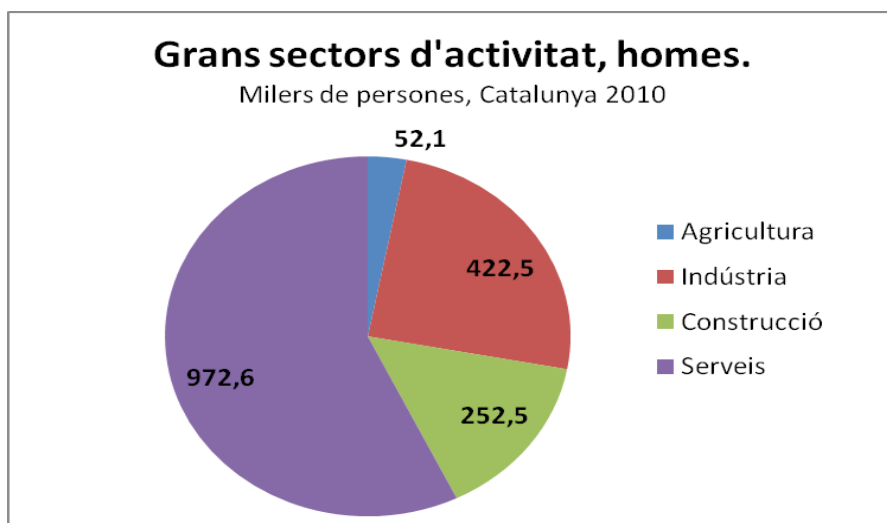
Segregació horitzontal

Tal com hem comentat, moltes vegades, les dones són seleccionades per a 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 en el sector Serveis (1.215,4); concretament, el 85% de les del total de les dones actives treballen en aquest sector.



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Enquesta de la Població Activa (INE), 2010.



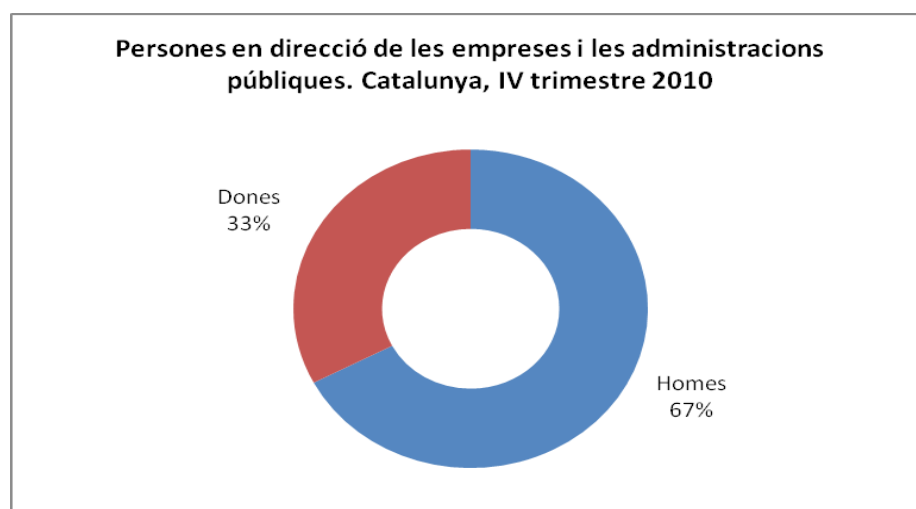


Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Enquesta de la Població Activa (INE), 2010.

Els homes, pel contrari, estan més repartit en els diferents sectors d'activitat. Així, tant els serveis (57%) com la indústria (25%) i la construcció (15%) representen els sectors més ocupats pels homes.

Segregació vertical

La segregació vertical, per la qual les dones es concentren en les categories professionals menys valorades i pitjor retribuïdes dintre de la jerarquia de l'empresa, es confirma amb les següents dades:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Enquesta de la Població Activa, 2010.

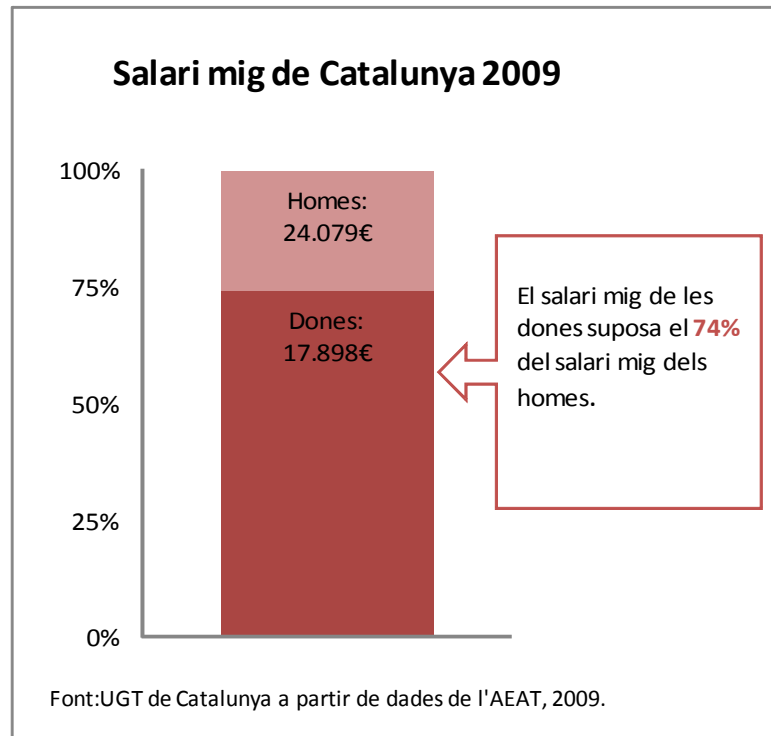


La Direcció de les empreses i de l'administració pública continua estant liderada majoritàriament pels homes. Mentre que la presència masculina representa un 67%, la femenina solament arriba a un 33 % .

La bretxa salarial

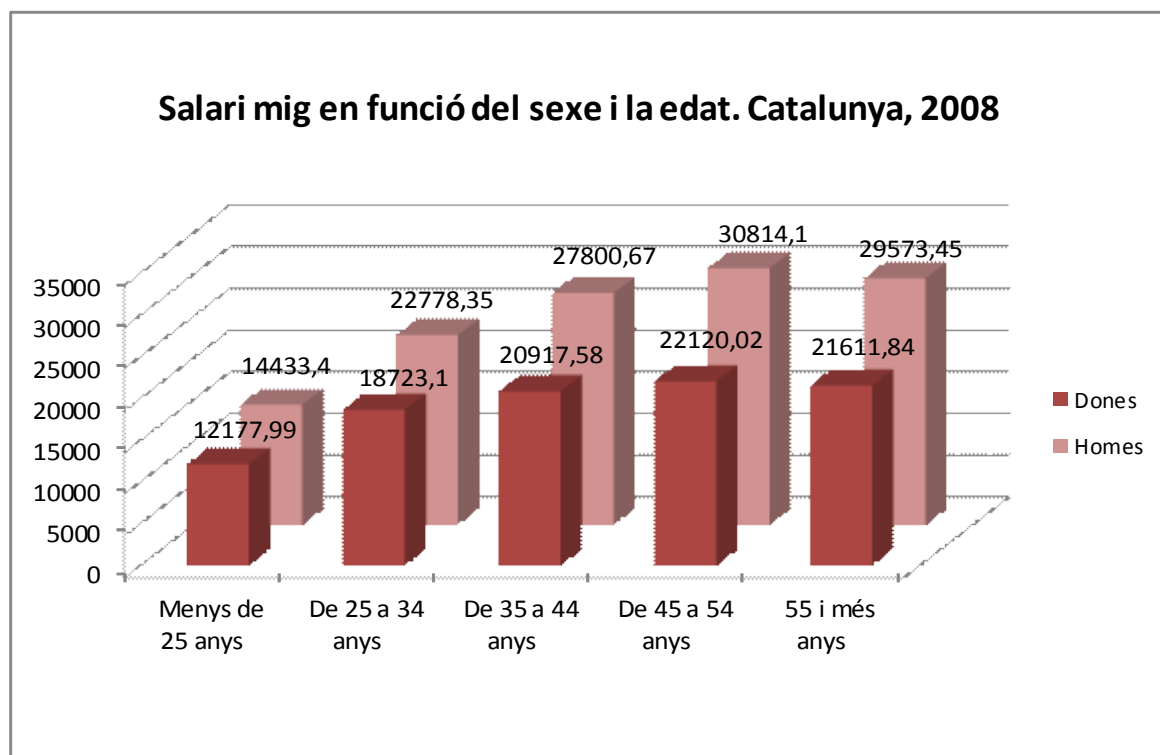
La discriminació salarial es pot percebre clarament amb la diferència percentual entre el salari mig de les dones i els homes; és a dir, des del que es denomina bretxa salarial. Així, és un fet demostrable que les dones assalariades tenen un salari menor que els homes.

Al següent gràfic, podem observar que el salari mig de les dones representa el 74% del salari mig dels homes: mentre els homes guanyen un salari mig de 24.079 euros, les dones solament arriben a 17.898 euros.



A Catalunya, les dones guanyen un 26% menys que els homes.

A partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial que elabora l'Institut Nacional d'Estadística, podem observar que, a la mesura que les persones tenen més edat, la bretxa salarial entre homes i dones augmenta considerablement:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.

A partir dels 35 anys, els sous de les dones pràcticament continuen invariables, mentre que els dels homes s'incrementen considerablement.

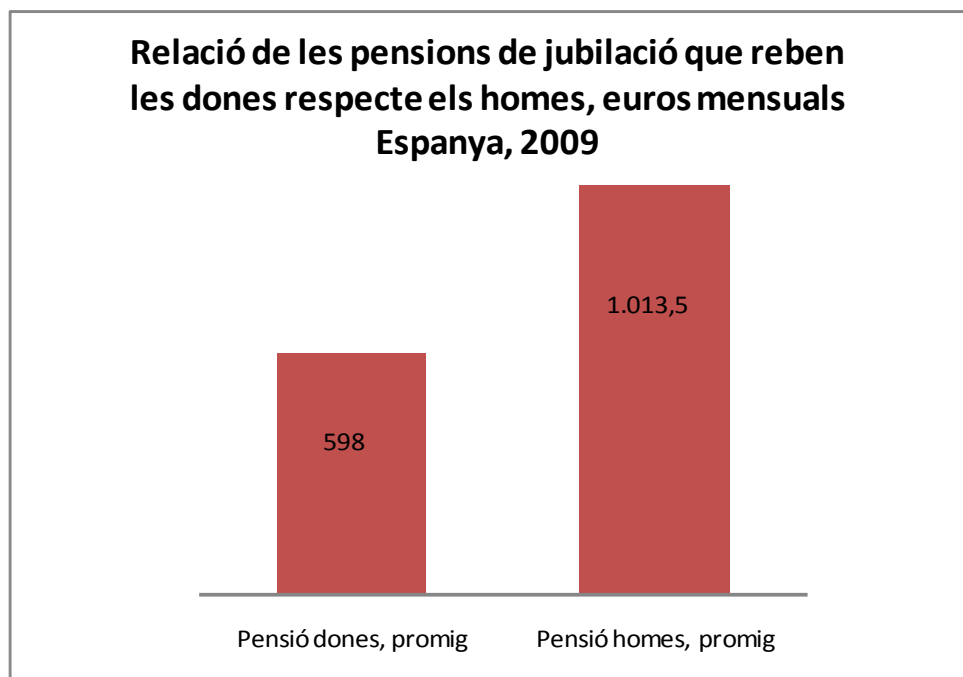
La bretxa prestacional



Pensions:

La discriminació salarial no és un fet exclusiu de la vida laboral de les dones. El menor salari durant els anys cotitzats significa, també, una pensió de jubilació menor per a la dona enfront a la d'un home que ha realitzat una feina d'igual valor.

Al següent gràfic, podem observar que existeix una gran diferència entre la pensió de jubilació mitjana dels homes i de les dones:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'INSS. 2009

La pensió mitjana de jubilació femenina representa el 59,3% de la pensió masculina.

Atur:



Si tenim en compte la prestació contributiva per desocupació, també podem comprovar que existeix una relació directa entre els salaris i la percepció d'una prestació per pèrdua de treball. En la següent taula podem constatar les diferències entre homes i dones en la quantia mitjana diària reconeguda a persones beneficiàries d'una prestació de desocupació:

Quantia mitjana diària bruta reconeguda a persones beneficiàries d'una prestació contributiva per desocupació	
Homes	Dones
29,84 euros/dia	25,35 euros/dia

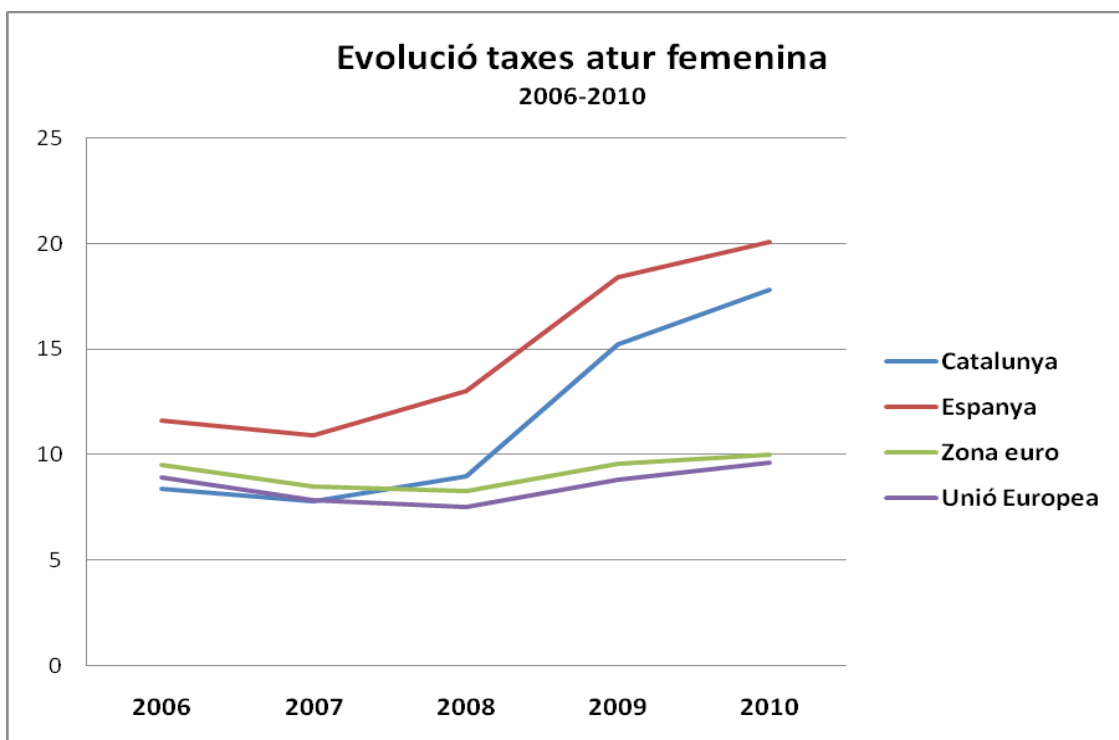
La quantia mitjana reconeguda a dones beneficiàries d'una prestació contributiva per desocupació suposa el 85% de la quantia mitjana pels homes.

Increment de les taxes d'atur durant la crisi

Tal com podem comprovar en el següent gràfic, a partir de l'any 2008 s'ha incrementat de forma molt abrupta les taxes d'atur femenina tant a Espanya com a Catalunya. Així:

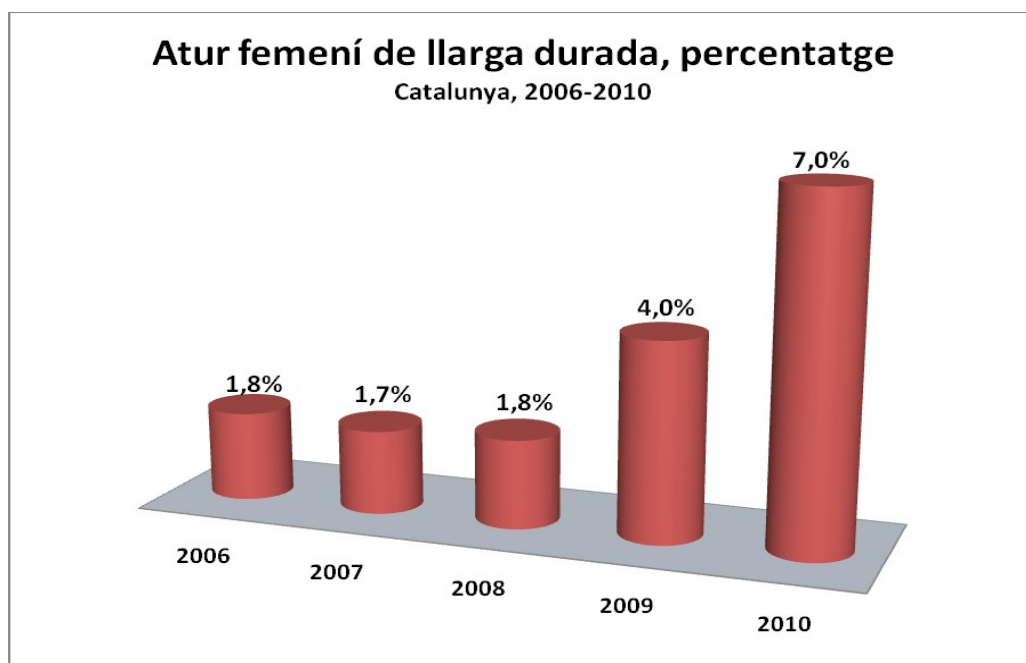
La taxa d'atur femení s'ha duplicat en dos anys: Passant de 9% al 2008 a 17,8% al 2010.





Font: UGT de Catalunya a partir de dades de L'IDESCAT (INE), 2010.

Si tenim en compte la taxa d'atur de llarga durada, les dades encara són mes preocupants: les dones en situació d'atur es troben amb seriosos problemes per a reincorporar-se al mercat de treball.



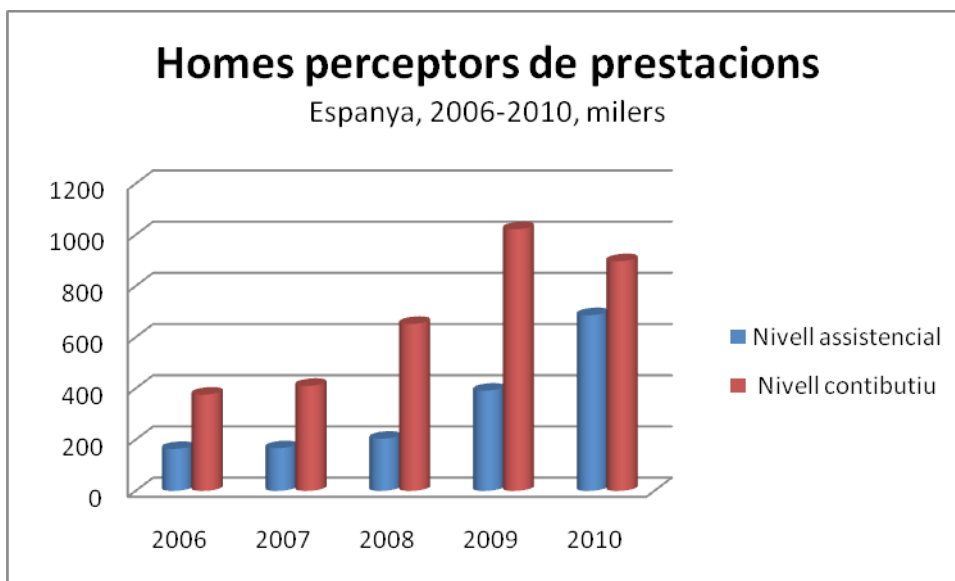
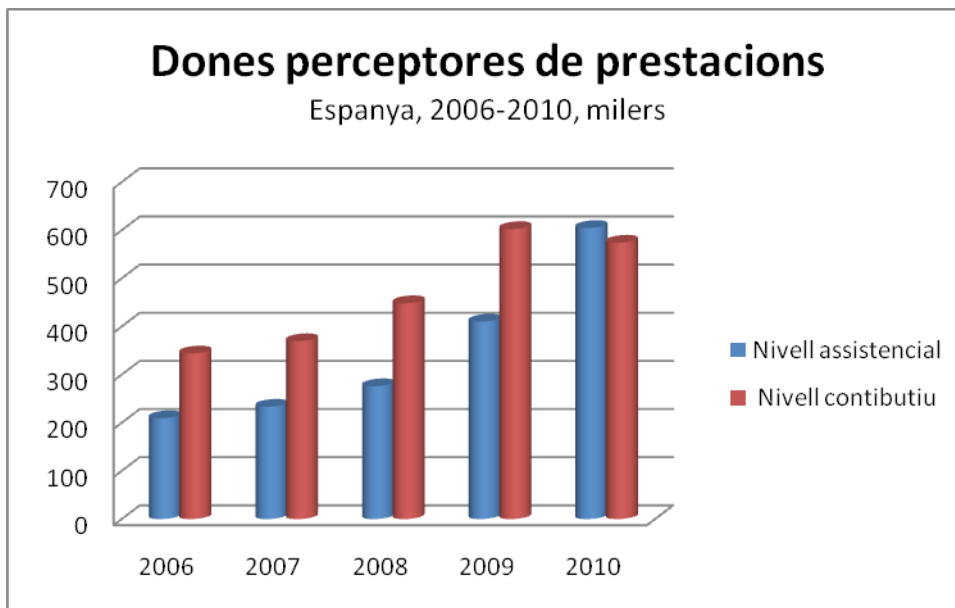
Font: UGT de Catalunya a partir de dades de L'IDESCAT (INE), 2010.



L'atur femení de llarga durada es multiplica quasi per 4 durant la crisi: passant de 1,8% al 2006 a 7% al 2010

L'evolució de les prestacions contributives i no contributives durant la crisi

Si tenim en compte l'evolució de les prestacions contributives en funció del sexe, podem observar la següent dinàmica:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, 2006-2010.



Si bé és veritat que les prestacions no contributives han augmentat tant en els homes com en les dones en el transcurs de la crisi; **en el cas de les dones, les prestacions assistencials arriben a ser superiors a les contributives.**

De totes les prestacions que reben les dones un 52% són assistencials i solament un 48% son contributives.

La manca de coresponsabilitat durant la crisi

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.

Les següents dades demostren que la responsabilitat de la cura dels fills i filles recau pràcticament en la seva totalitat sobre les dones:

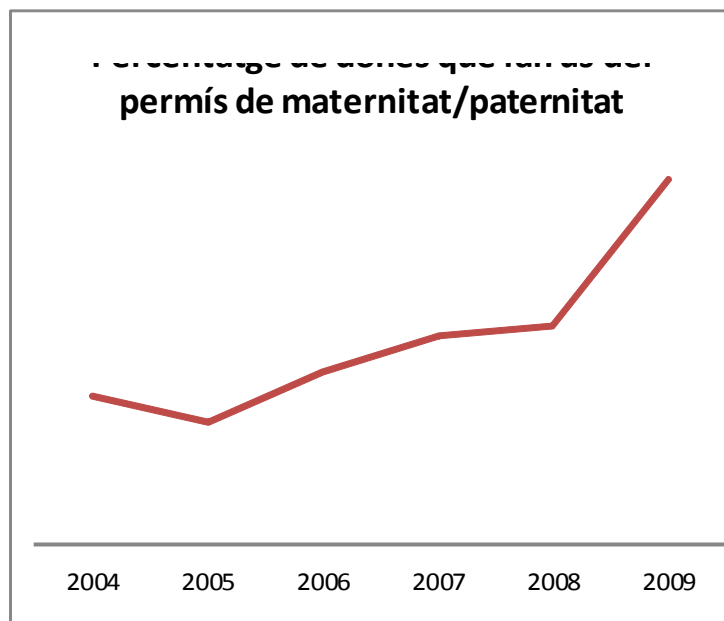
Permís de maternitat/ paternitat en funció del sexe.

Any	Homes	Dones
2004	1,8	98,2
2005	1,9	98,1
2006	1,7	98,3
2007	1,6	98,4
2008	1,5	98,5
2009	1,0	99,0



També en la coresponsabilitat s'ha notat la crisi: des del 2005 el nombre d'homes que agafen permís de paternitat s'ha anat reduint i el 2009 només representaven l'1%.

En contraposició amb la reducció de l'ús del permís de paternitat, les dones cada vegada assumeixen més les tasques de cura de fills i filles. En el següent gràfic podem comprovar l'evolució ascendent del percentatge de dones que fan ús del permís de maternitat:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, 2004-2009.

- ***La coresponsabilitat cada vegada està més lluny: en la mesura que passen els anys, les dones incrementen el permís de maternitat mentre que els homes els disminueixen.***
- ***Al 2009: els homes representen només el 1% dels permisos de maternitat/paternitat.***



Conclusions i propostes

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.

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.

