



Unió General de Treballadors
de Catalunya

La jornada laboral parcial de les dones



1. CARACTERÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL DE LES DONES

Dones al Mercat de Treball de Catalunya 2006

	Milers		
Amb 16 i més anys	2994,4		
Actives	1573	→	El 52,5% sobre el total de les dones de 16 i més anys
Ocupades	1441,5	→	El 48% sobre el tota de les dones de 16 i més anys
Aturades	131,5	→	El 8,4% sobre el total de dones actives
Inactives	1421,4	→	El 47,5% sobre el total de dones de 16 i més anys
Jornada parcial	310,9	→	El 21,6% de les dones ocupades
Assal. temporals	354,4	→	El 28,2% de les dones assalariades
Actives estrangeres	233,9	→	El 14,9% del total de les dones actives a Catalunya
Ocupades estrangeres	196,5	→	El 84% sobre el total de les dones estrangeres actives

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT.

L'any 2006 hi havia pràcticament **3 milions de dones potencialment actives**, és a dir, que tenen edat legal de treballar, independentment de la seva situació personal, les possibilitats de treballar o altres aspectes relacionats.

En aquesta línia, la **taxa d'activitat** de les dones és del **52,5 %**, 20 punts percentuals per sota de la taxa d'activitat masculina, mentre que **el 47,5 % de dones són inactives**. Això significa que pràcticament la meitat de les dones en edat de treballar són actives i l'altra meitat inactives.

Taxa d'activitat (%). Catalunya. 2006				
	Homes	Dones	Total	Dif D - H
De 16 a 24 anys	61,8	53,7	57,9	-8,1
De 25 a 54 anys	94,4	77,1	85,9	-17,3
De 55 anys i més	33,2	14,8	23,1	-18,4
Total	72,2	52,5	62,2	-19,7

Font: IDESCAT

Cal remarcar que la taxa d'activitat femenina és inferior a la masculina a totes les franges d'edat. Les diferències s'eixamplen a mesura que augmenta l'edat i és especialment preocupant que la diferència sigui de 17,3 punts percentuals en la franja d'edat de 25 a 54 anys, quan és l'edat en que les persones tenen més possibilitats d'incorporar-se i mantenir-se en el mercat de treball.

Població inactiva. Catalunya. 2006						
	Milers de persones			Percentatges		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Dif D - H
De 16 a 24 anys	135,7	155,8	291,5	16,8%	11,0%	-5,9%
De 25 a 54 anys	94	367,8	461,7	11,7%	25,9%	14,2%
De 55 a 64 anys	111,3	250,3	361,6	13,8%	17,6%	3,8%
De 65 anys i més	464,8	647,5	1112,3	57,7%	45,6%	-12,1%
Total	805,7	1421,4	2227,1	100,0%	100,0%	-

Font: IDESCAT

Pel que fa a la població inactiva podem afirmar que més d'un quart de la població femenina inactiva té entre 25 i 54 anys, que és l'edat, com ja hem explicat anteriorment, en que les persones tenen més possibilitats d'incorporar-se i mantenir-se en el mercat de treball, així com l'edat en la que més es concilia la vida laboral i familiar. En canvi, només el 12 % de la població masculina inactiva es troba en aquesta franja d'edat.

Taxa d'ocupació (%). Catalunya. 2006				
	Homes	Dones	Total	Dif D - H
De 16 a 24 anys	53,7	44,9	49,4	-8,8
De 25 a 54 anys	90,1	71,3	80,9	-18,8
De 55 anys i més	32,1	14	22,2	-18,1
Total	68,3	48,1	58,1	-20,2

Font: IDESCAT

Taxa d'atur (%). Catalunya. 2006				
	Homes	Dones	Total	Dif D - H
De 16 a 24 anys	13,2	16,5	14,7	3,3
De 25 a 54 anys	4,6	7,5	5,9	2,9
De 55 anys i més	3,1	5,4	3,9	2,3
Total	5,3	8,4	6,6	3,1

Font: IDESCAT

Les desigualtats en l'accés i manteniment en el mercat de treball català entre homes i dones es tornen a manifestar en les taxes d'ocupació i de desocupació. La taxa general d'ocupació femenina és d'un 48 %, mentre que la dels homes torna a ser 20 punts percentuals superior, com ja passava en la taxa d'activitat.

Pel que fa a la desocupació, les dones presenten una taxa general d'atur de 8,4 %, mentre que la dels homes ronda gairebé la plena ocupació.

Una vegada les dones estan situades dins del mercat de treball, **les desigualtats continuen manifestant-se a les condicions laborals.**

Pel que fa a la **temporalitat en l'ocupació**, aquesta afecta més al col·lectiu femení. Per l'any 2006, les dones presentaven una **taxa de temporalitat** del 28,2 %, tres punts percentuals per sobre de la població masculina, que va presentar una taxa de temporalitat del 25 %.

Una altra de les diferències dintre del mercat de treball entre home i dona és el **tipus de jornada** que realitzen els uns i les altres.

Població ocupada per tipus de jornada i sexe. Catalunya. Any 2006						
	Homes		Dones		Total	
	milers	%	milers	%	milers	%
Completa	1889,8	95,6%	1130,6	78,4%	3020,4	88,3%
Parcial	87,4	4,4%	310,9	21,6%	398,3	11,7%
Total	1977,3	100%	1441,5	100%	3418,7	100%

Font: Enquesta Població Activa, Idescat

Tot i que, com ja hem comentat, hi ha menys dones assalariades, podem afirmar que la **major part de les persones treballadores que realitzen la jornada parcial són dones**, i a més la proporció de dones que treballen amb jornada parcial és 5 vegades superior als homes en aquest mateix tipus de jornada. Així, només un 4,4 % d'homes tenen una jornada parcial, mentre que un 21,6 % de la població femenina té una jornada parcial.

Ocupats a temps parcial sobre el total per sexe				
	UE-25	UE-15	Espanya	Catalunya
Homes	7.0%	7.2%	2.8%	3.0%
Dones	31.3%	35.0%	17.9%	16.9%
Total	17.7%	19.4%	8.7%	8.8%

Font: Eurostat, 2004

Si comparem la jornada parcial que es fa servir a Catalunya i a l'Estat Espanyol amb les mitjanes europees, podem veure que a l'Europa dels 15 i a l'Europa dels 25, homes i dones fan servir aquest tipus de jornada en una proporció molt superior.

L'*Enquesta Catalana de Condicions de Treball*, realitzada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, apunta el fet que una altre de les causes que els treballadors i treballadores esmenten per justificar la seva contractació a temps parcial és la imposició de l'empresa, és a dir, que perquè l'empresa no vol formalitzar un contracte en temps complert.

Tot i així, és cert que és el col·lectiu femení qui té uns percentatges d'ús de la jornada parcial molt més elevat que el masculí. (35% per a les dones a l'UE-15 i un 19,4 % per als homes).

L'*Enquesta Catalana de Condicions de Treball* assenyala que, malgrat que també hi ha homes que s'acullen a aquest tipus de jornada, els motius per acollir-se són radicalment diferents. Mentre que els homes utilitzen la **jornada parcial per realitzar estudis o formació, les dones la utilitzen per tenir cura de la llar.**

2. LA JORNADA PARCIAL: FACILITADORA O TRAMPA PER A LA CONCILIACIÓ LABORAL I PERSONAL

Amb les dades analitzades anteriorment, podem concloure que el 78 % de la població ocupada que té un contracte a jornada parcial són dones, i que la proporció de **dones que treballen a jornada parcial és 5 vegades superior a la dels homes.**

Distribució de les persones ocupades a temps parcial per motiu i sexe (%). Espanya 2005

	Total	Homes	Dones
No va trobar de temps complet	31,4	30,6	31,6
No volia a temps complet	10,9	8,8	11,4
Assistència a cursos	11,3	23,8	7,8
Malaltia o incapacitat	1,8	3,3	1,3
Obligacions familiars	23,5	3,9	29,0
Altres motius	20,3	28,3	18,0
No sap el motiu	0,9	1,3	0,8

Font: Anuari 2005 del MTAS.

És important també el fet **d'analitzar el per què trien homes i dones la jornada parcial per treballar**. Un **29 % de les dones** que trien la jornada a temps parcial donen com a motiu **obligacions familiars**, davant el 3,9 % dels homes que al·leguen aquest mateix motiu.

Entenem per *obligacions familiars*, generalment, la cura de fills o persones amb algun tipus de dependència.

L'ocupació de les dones un cop tenen descendència decau considerablement, sobretot a partir del segon fill, a la majoria dels països de la Unió Europea.

Taxa d'ocupació del col·lectiu d'edat de 20 a 49 anys segons el nombre de fills menors de 15 anys a càrrec						
	Espanya	Bèlgica	França	Itàlia	Holanda	Regne Unit
Dones						
Sense fills	61.3%	67.5%	70.8%	55.7%	81.8%	81.9%
Un fill	55.4%	69.7%	71.2%	52.0%	74.0%	70.3%
Dos fills	49.4%	72.2%	66.8%	46.2%	71.1%	65.7%
Tres o més fills	43.1%	56.6%	46.3%	38.0%	61.5%	45.6%
Homes						
Sense fills	76.7%	76.1%	76.7%	76.1%	87.2%	83.8%
Un fill	89.0%	86.9%	87.7%	88.5%	91.7%	89.7%
Dos fills	92.7%	92.6%	91.1%	93.6%	93.9%	92.4%
Tres o més fills	86.8%	87.2%	87.9%	90.2%	93.0%	85.1%
Total						
Sense fills	69.4%	72.1%	73.9%	66.3%	84.7%	82.9%
Un fill	71.4%	77.5%	78.6%	69.0%	82.0%	78.6%
Dos fills	70.4%	82.0%	78.2%	69.1%	81.8%	77.0%
Tres o més fills	63.8%	70.9%	65.8%	63.5%	76.5%	63.0%

Font: Eurostat, *European Labour Force Survey 4rt. Trimestre 2003*

Per contra, la tendència dels homes és inversament proporcional al de les seves parelles un cop tenen fills. Aquesta situació implica dos factors importants a tenir en compte: d'una banda entre els 20 i els 49 anys és l'edat més productiva pel que fa al món laboral, i de l'altra, entre els 20 i els 49 anys coincideix amb l'edat reproductiva.

Les dades de l'Eurostat mostren com les tasques reproductives són incompatibles amb el món laboral, ja que les dones redueixen la seva ocupabilitat, i mostren també com continua havent segregació en el mercat de treball en termes de presència en relació a l'edat reproductiva de la dona.

En termes de jornada parcial, són les dones que s'acullen majoritàriament a aquest tipus de jornada un cop tenen fills, sent molt significativa la diferència percentual respecte els homes en la majoria dels països de la Unió Europea.

Percentatge de dones d'entre 20 i 49 anys amb fills menors de 12 anys que treballen a temps parcial								
	Espanya	UE-25	Bèlgica	Alemanya	França	Itàlia	Holanda	Regne Unit
Dones sense fills	14%	20%	29%	27%	18%	20%	40%	22%
Dones amb un fill	19%	33%	37%	54%	21%	28%	73%	53%
Dones amb dos fills	20%	44%	43%	66%	32%	35%	84%	66%
Dones amb 3 o més	18%	51%	46%	67%	45%	42%	86%	69%
Total de dones	16%	27%	34%	37%	22%	25%	56%	37%
Total d'homes	1%	4%	5%	5%	3%	4%	7%	4%

Font: Eurostat, *European Labour Force Survey 2003*

Segons les dades de l'*European Labour Force Survey (2003)*, Espanya està 9 punts per sota la mitjana del la UE en quant al treball de la dona a temps parcial i fills menors de 12 anys , fet que correlacioni també amb la baixa presència al mercat laboral de la dona, a Espanya, quan té fills.

D'altre banda, les dones també assumeixen la cura de familiars amb dependència, el que s'anomena *cuidador informal*. Segons dades del Departament d'Acció Social i Ciutadania , el perfil de cuidador informal és una dona (en el 83 % dels casos) entre 45 a 64 anys (el 70 % dels casos). Un 62.3% d'aquestes dones cuidadores realitzen aquestes tasques a temps complet (per tant, no poden accedir al mercat de treball) i un 63% ho fa sense remuneració.¹ La cura de les persones dependents recau majoritàriament a les dones i sovint es fa de manera no reconeguda, fet que s'invisibilitza la tasca d'aquestes dones tant en el mercat de treball com a nivell social i econòmic. Com sempre, són les dones qui s'han de responsabilitzar de les tasques de cura, però amb l'aggravant que aquesta tasca és invisible. És important senyalar que només un 9,6% de les persones cuidadores no tenen una relació de parentesc amb la persona que cuida.

Tanmateix, el 26,9% de les persones cuidadores (que presenten una relació de parentesc amb la persona amb dependència) no poden plantejar-se treballar fora de casa, i el 12,4% ha hagut de reduir la seva jornada laboral. Val a dir que moltes d'aquestes persones estan compaginant una feina remunerada fora de casa amb la feina d'atenció i cura de la llar i d'altres persones, aquesta, no remunerada. Aquesta doble jornada exercida principalment per les dones comporta òbviament un deteriorament de la salut tant física com psíquica².

¹ Departament de Benestar i Família basat en: Campo Ladero, M^oJesús (2000).*Apoyo informal a las personas mayores y el papel de la mujer cuidadora*.CIS

Des de la UGT de Catalunya considerem que l'opció de que les dones assumeixin la jornada parcial de manera més habitual que els homes esdevé una trampa per assolir la igualtat d'oportunitats en el seu accés i manteniment en el mercat de treball.

En aquest sentit considerem que la jornada parcial en les dones deriva, en molts casos, a situacions no esperades ni desitjades quan s'opta per aquest tipus de jornada.

Considerem també, que els mecanismes que utilitzen les dones alhora de reorganitzar-se la seva jornada laboral formen part **d'una mancança de polítiques efectives de conciliació que afavoreixin la corresponsabilitat de tasques i que no estiguin orientades de manera exclusiva a les dones.**

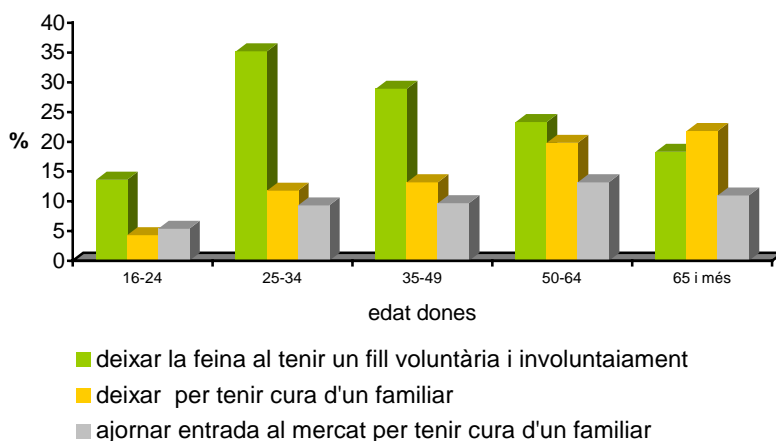
2.1. Desigual assumptió de responsabilitats familiars

En la línia que s'ha esmentat anteriorment, s'ha de remarcar que tradicionalment ha existit una realitat que ha afectat prioritàriament a les dones: l'ajornament de l'entrada al mercat laboral, la reducció de la jornada laboral mitjançant la **jornada a temps parcial** o el fet de deixar la feina per ocupar-se d'algun familiar amb dependència (fills, gent gran, persones amb discapacitats, malalts crònics, etc.), amb la conseqüent perpetuació dels estereotips i rols de les dones.

En aquest sentit i segons l'estudi de la Fundació Jaume Bofill, *el treball de les dones a Catalunya*, el 10.4% de les dones ocupades l'any 2001-2002 han deixat la seva vida laboral per a tenir cura d'algun familiar i un 9,1% han ajornat la seva entrada al mercat laboral per a tenir cura d'algun familiar, els homes ho han fet en un 2% dels casos.

² Informe *Les dones invisibles*. UGT de Catalunya. 2006

DEIXAR LA FEINA



Font: Informe de la Fundació Jaume Bofill sobre el Panel de Desigualtats a Catalunya, 2004.

Segons *l'Encuesta del empleo y el tiempo 2002-2003*, realitzada per l'INE, s'evidencia la diferent implicació en la llar i la família entre homes i dones. Aquest estudi pot ser explicatiu del tipus d'incursió al món laboral que realitza la dona enfront de l'home. Segons l'estudi, un 82,6% de persones dedica temps a la llar i a la família. Un 73,2% dels homes enquestats dedica una durada mitjana a la setmana de 2.15 hores a les tasques de la llar i la família. Per contra, el 91,6% de les dones enquestades dedica 4.37 hores.

L'estudi mostra també com entre els 25 i els 44 anys, el 78,5% dels homes enquestats dedica 2.22 hores a la llar i la família, mentre que el 93,6% de les dones dedica 4.45 hores. Això ens fa replantejar els patrons culturals i de gènere que perduren a la nostra societat. Persegüim la màxima de la igualtat però trobem que la gent jove reproduceix patrons culturals segregadors.

D'altra banda, els resultats de *l'Encuesta y calidad de vida* de l'INE (2004) mostren la percepció que homes i dones tenen respecte la realització de les feines de la llar. La següent taula mostra, de manera indirecta, com queda repartida la doble jornada laboral.

Ocupats segons la persona que realitza les feines de la llar, per sexe i tasques.								
	Principalme nt jo sol	Compartit amb la meva parella	Principalme nt la meva parella	Compartit amb una altra persona de la família	Compartit amb una altra persona remunerada	Una altra persona de la llar/famili a	Una altra persona aliena a la llar remunerad a	NS/NC
Total								
Cuina	27.9	16.1	26.8	8.7	1.7	17.2	1.2	0.5
Netejar la casa	24.8	16.9	25.1	10.4	3.6	15.4	3.3	0.5
Rentar roba i planxar	27.7	11.9	29.0	9.2	2.6	16.3	2.7	0.6
Fer la compra	25.3	26.6	19.7	9.8	1.8	15.4	0.9	0.4
Reparacions	38.9	13.4	12.7	7.3	2.2	13.2	11.1	1.2
Homes								
Cuina	11.3	17.2	42.5	5.9	1.2	20.0	1.3	0.6
Netejar la casa	9.6	18.4	40.3	6.5	2.5	18.9	3.4	0.5
Rentar roba i planxar	10.1	12.1	46.7	5.5	1.8	20.2	2.9	0.7
Fer la compra	12.5	28.9	30.8	6.4	1.7	18.4	0.8	0.5
Reparacions	50.0	11.8	7.5	6.5	2.2	11.9	9.0	1.1
Dones								
Cuina	53.6	14.2	2.5	12.9	2.5	12.9	1.0	0.3
Netejar la casa	48.3	14.8	1.5	16.4	5.4	10.0	3.2	0.5
Rentar roba i planxar	55.0	11.7	1.6	14.9	3.9	10.3	2.3	0.3
Fer la compra	45.1	23.1	2.7	15.2	1.8	10.8	1.0	0.3
Reparacions	21.7	15.9	20.7	8.6	2.2	15.1	14.4	1.3

Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball, INE 2004

Amb aquestes dades queda palès el fet que tant homes com dones disposen, en major o menor mesura, de les mateixes opcions per organitzar-se la jornada laboral, però la realitat és que continuen sent les dones les que concilien, i troben, en la **jornada parcial**, un **instrument per portar a terme aquesta assumpció de responsabilitats familiars**.

Des de la UGT de Catalunya considerem que aquesta **utilització de la jornada parcial, sense l'existència d'unes polítiques i mesures de conciliació adequades, l'únic que aconseguen és la perpetuació dels rols estereotipats**.

2.2 Diferència Salarial

Un altre dels aspectes que deriven de la jornada a temps parcial és el fet obvi de que el salari per una jornada parcial sempre serà inferior al salari per una jornada a temps complert.

L'any 2004, el salari brut anual a Catalunya va ser de 19.474,7 euros, segons l'Enquesta anual d'Estructura Salarial. Per jornada completa, el salari mitjà per a ambdós sexes és de 21.487,4 euros, mentre que en el cas de jornada parcial és de 9.326,4. Considerant el tipus de contracte, en l'indefinit el salari mitjà se situa en

els 21.888,5 euros i en el temporal se situa en els 13.937,8 euros. Pel que fa a Espanya, el salari brut anual és de 18.182,4 euros, considerant ambdós sexes.

Si ens fixem en els salaris en funció de l'edat i segons el sexe veiem dos tipus de segregació. Per una banda, la taula mostra la precarització dels joves que cobren substancialment menys que les persones de trenta anys cap amunt i, en segon lloc, la **precarització de les dones** en tant que **en totes les edats** la diferència salarial és molt acusada respecte els homes.

Cataluña	Varones	Mujeres	
Todas las edades	24015,53	15994,63	-33,40
Menos de 20 años	10340,14	8819,79	-14,70
De 20 a 29 años	16814,85	13395,22	-20,34
De 30 a 39 años	23309,67	17034,13	-26,92
De 40 a 49 años	28145,2	17695,49	-37,13
De 50 a 59 años	30003,18	17365,98	-42,12
60 y más años	28298,22	16477,4	-41,77

De manera general, i segons dades de l'*Encuesta de Estructura Salarial* realitzada per l' Institut Nacional d'Estadística (INE) al 2004, veiem que les dones no superen la mitjana en quant a salaris totals. Si ens fixem més detalladament, **les dones no superen la mitjana a nivell salarial tant en temps complet com en temps parcial.**

Salari brut anual		
	Homes	Dones
Total	22987	15347
Per tipus de Jornada		
Completa	24008,7	17768,8
Parcial	11163,4	8682,1

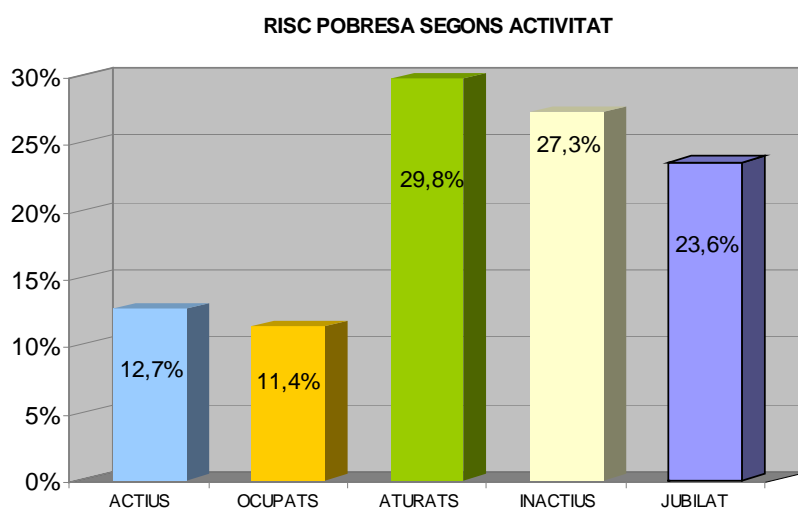
Segons la taula anterior, les dones presenten un 33.24% menys de sou que els homes. Pel que fa la **jornada parcial**, **les dones cobren un 22.23 % menys que els homes** que treballen a jornada parcial. Tot i el predomini de la dona en aquest tipus de jornada, els homes són els que cobren més.

El fet de que les dones optin per treballar a jornada parcial, amb la conseqüent reducció del salari, fa que la seva cotització a la seguretat social sigui també

inferior. Això influirà directament en les seves pensions de jubilació, que també seran més baixes.

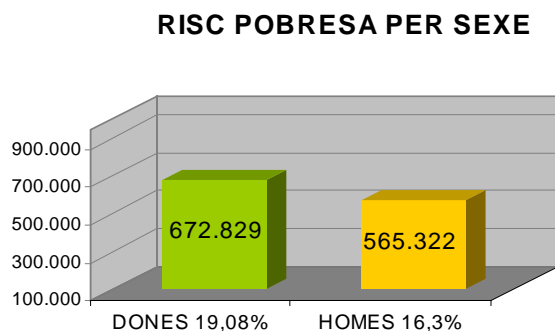
Això, juntament amb el fet de que alguns encara creguin que la dona col·labora en el sou de l'home, precaritza la situació futura de la dona degut a la seva baixa cotització, generant-li més **dependència i pobresa**.

En aquest sentit, i segons dades de l'IDESCAT, aproximadament **672.829 dones catalanes (19%) es troben en risc de pobresa**.



Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT.

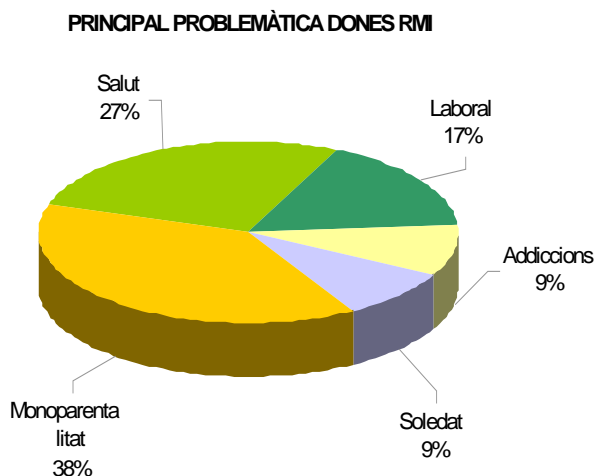
Si tenim en compte aquesta taxa de risc de pobresa en funció de l'**ACTIVITAT** de les persones, podem observar com el grup de jubilació és el segon més elevat amb un 23.6%, després de les persones en situació de desocupació.



Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT.

Volem destacar aquestes dades perquè, tal i com hem explicat anteriorment, les **dones tenen majors condicions de temporalitat i parcialitat en la seva activitat laboral, fent que les seves futures pensions siguin més baixes.**

Un altre exemple de la feminització de la pobresa té relació amb la **Renta Mínima d'Inserció (RMI)**. Si comparem les anteriors dades amb les característiques de les persones perceptores de la Renda mínima d'inserció, podem comprovar com la **dona** n'és la principal perceptora, resultat esperat sabent que el major nombre de persones amb un alt risc de pobresa és femení. Podem observar la següent distribució dels i les perceptores de la Renda mínima d'inserció, amb una clara diferència:



PROBLEMÀTICA DONES PERCEPTORES DE LA RMI		
Problemàtica	Porcentatge	Número de persones
Monoparentalitat	30%	2.875
Salut	21%	1.890
Laboral	13%	1.152
Addiccions	7%	602
Soledat	7%	620

El nombre de dones perceptores d'aquest tipus de prestació ens fa pensar en la situació que pateixen aproximadament la meitat de les dones que formen famílies monoparentals. Una de les conseqüències directes d'aquesta situació és la manca de possibilitat de poder accedir al mercat laboral ja que tenen grans dificultats per poder combinar les responsabilitats familiars i les laborals.

Amb tot això, des de la UGT de Catalunya considerem que aquesta **utilització de la jornada parcial, sense l'existència d'unes polítiques i mesures de conciliació adequades, fa més evidents les desigualtats salarials entre homes i dones, que poden tenir conseqüències a llarg termini relacionades amb la pobresa de les dones, en relació amb unes jubilacions més baixes que les dels homes.**

2.3 Promoció Professional

Una altra de les situacions no desitjades quan s'opta per la jornada a temps parcial és el fet de tenir més dificultats a l'hora de promocionar professionalment en el lloc de treball, i aquesta situació perjudica més a les dones que als homes.

Distribució de les persones ocupades a temps parcial per motiu i sexe (%). Espanya 2005

	Total	Homes	Dones
No va trobar de temps complet	31,4	30,6	31,6
No volia a temps complet	10,9	8,8	11,4
Assistència a cursos	11,3	23,8	7,8
Malaltia o incapacitat	1,8	3,3	1,3
Obligacions familiars	23,5	3,9	29,0
Altres motius	20,3	28,3	18,0
No sap el motiu	0,9	1,3	0,8

Font: Anuari 2005 del MTAS.

Inicialment podríem pensar que les dones trien la jornada parcial per tenir més temps per a formar-se i així poder millorar la seva ocupació i promocionar-se laboralment, però res més lluny de la realitat. Observant les dades de la taula anterior podem comprovar com els homes opten per la jornada a temps parcial en un 23,8 % per tal d'assistir a cursos de formació, amb la conseqüent repercussió en el seu currículum vitae, millorant les seves possibilitats de promoció

professional, mentre que en el cas de les dones només un 7,8 % tria la jornada parcial amb aquesta finalitat formativa.

D'altra banda, segons dades de l'EPA, són les dones qui presenten més nivell formatiu, superant la mitjana, que els homes però per contra, són les dones les que cobren menys i les que ocupen llocs de menys responsabilitat.

Població ocupada assalariada segons sexe i nivell de formació assolit	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Analfabets i educació primària	277,5	148	425,5	17,8%	11,8%	15,1%
Educació secundària 1a. etapa	424,4	276,4	700,8	27,2%	22,0%	24,9%
Educació secundària 2a. etapa	377,7	351,3	729	24,2%	28,0%	25,9%
Educació superior	480,1	479,6	959,7	30,8%	38,2%	34,1%
Total	1559,8	1255,2	2815	100,0%	100,0%	100,0%

EPA, II Trimestre 2006

Segons un estudi de l'Organització Internacional del Treball (OIT) publicat l'any 2001, **les dones només ocupen del 1 al 3% dels màxims càrrecs directius** i la diferència salarial arriba a ser d'un 10 a un 30% en detriment de les dones.

No sembla del tot desafortunat afirmar que **la jornada parcial no facilita la promoció professional dintre de les empreses** i que **difícilment trobarem directives que treballin a jornada parcial.**

Amb tot això, des de la UGT de Catalunya considerem que aquesta **utilització de la jornada parcial, sense l'existència d'unes polítiques i mesures de conciliació adequades, dificulten en gran mesura la promoció professional de les dones dintre del seu lloc de treball, fent més evident l'existència del "sostre de vidre".**

CONCLUSIONS

La UGT de Catalunya posa de manifest que les dones utilitzen la **jornada parcial com una alternativa per poder conciliar** la seva vida familiar i personal, degut a una manca de polítiques efectives de conciliació per part de les Administracions.

Aquest fet precaritza la dona en tant que el seu nivell de cotització i futures prestacions seran substancialment més baixes i continuarà estant obligada a dependre d'algú per poder subsistir. Des de la UGT de Catalunya **alertem també de la precarietat del col·lectiu femení, en totes les franjes d'edat, i les conseqüències a llarg termini que aquesta pot comportar.**

Denunciem l'augment de la feminització de la pobresa, traduïda en temporalitat i parcialitat i materialitzada en pensions baixes i augment de les pensions subsidiàries com la RMI.

D'altre banda, la dona continua responsabilitzant-se de les tasques domèstiques en un grau superior als homes, fet que afecta a l'organització de la jornada laboral.

Des del sindicat creiem important **incorporar als convenis col·lectius noves formes d'organitzar els temps de treball**, bàsicament mesures orientades a distribuir de manera flexible la jornada laboral de les **persones treballadores** (tant homes com dones) salvaguardant les necessitats de totes les parts implicades.

La **UGT de Catalunya valora positivament la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes** perquè entre d'altres, obliga a les empreses de més de 250 treballadors a crear Plans d'Igualtat que recullin mesures i accions en els convenis col·lectius, negociades amb els representants dels treballadors, per assolir la plena igualtat entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la promoció professional, la formació, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, en els salaris....Val a dir també, que aquesta **lleï obliga a negociar i no a arribar a cap acord**. Per això des de la UGT de Catalunya **exigim que s'arribi a un acord de mínims**, acordat per sindicats i la part empresarial, pel qual es pugui començar a negociar els convenis col·lectius.

Considerem els Plans d'Igualtat com una eina bàsica per començar a treballar en la igualtat entre dones i homes en el sí de les empreses. Des del sindicat creiem que és important que els Plans d'Igualtat no s'acotin només dins de les empreses de més de 250 treballadors, sinó que s'extenguin en tot el teixit empresarial, ja que a Catalunya la majoria d'empreses són PYMEs.

La UGT de Catalunya evidencia la tasca del *cuidador informal*, una dona major de 45 anys, com un mecanisme d'invisibilització i precarització de les dones degut a la manca de reconeixement que suposa aquesta tasca (assumint-se el rol de la dona com a figura cuidadora) i la consegüent baixa o inexistent remuneració sense cotització. En aquest sentit, la **UGT de Catalunya valora positivament la Llei de Dependència**, en tant que preveu una regulació d'aquesta figura permetent que tingui un valor i un reconeixement social, tot i que no arriba a assolir les condicions laborals dignes

D'altre banda, el sindicat reitera la seva demanda en la **creació de polítiques de serveis de proximitat**, dirigides a les persones treballadores, que permetin un major accés de la dona en el mercat de treball.

Des de la UGT de Catalunya considerem intolerable la discriminació salarial que s'està produint al mercat laboral i creiem que s'han de replantejar els sous amb **l'equiparació dels mateixos i la valoració dels mateixos en funció d'una classificació objectiva dels llocs de treball**, evitant així la devaluació d'algunes feines tradicionalment més feminitzades.

Des del sindicat reivindiquem la importància de **lluitar contra el sostre de vidre** que no permet que les dones arribin a ocupar càrrecs superiors malgrat que, generalment, presentin major nivell formatiu que els homes. Denunciem les jornades rígides i maratonianes que no permeten conciliar la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i no permeten assolir càrrecs superiors deguda a la completa dedicació que requereixen i denunciem també que degut a la



manca de corresponsabilitat de la vida familiar, siguin les dones les que hagin de renunciar a optar a aquests càrrecs.