

LES 6 PRIORITATS PROGRAMÀTIQUES DE DONES AMB INICIATIVA

Per una ocupació femenina de qualitat: Reivindiquem unes polítiques proactives per la lluita contra la desigualtat que pateixen les dones en el mercat laboral i la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere en les mesures que es prenguin per lluitar contra la crisi. Volem un gir cap a un sistema econòmic ecològicament i humanament sostenible, el qual sigui realment equitatiu per a dones i homes.

Lluita contra les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral

A més de les desigualtats que de manera endèmica pateix la dona en les seves condicions laborals, cal parlar també de la segmentació del mercat laboral, **ja que les dones són seleccionades per treballar en sectors feminitzats, sectors que presenten unes pitjors condicions laborals.**

Les dones es concentren en feines administratives, serveis personals, hostaleria, petit comerç, etc; tasques que responen a la repetició d'estereotips, i que majoritàriament presenten unes condicions laborals pitjors i uns sous més baixos.

Un dels trets més diferenciadors en aquesta segregació del mercat laboral, és que les dones estan més presents en les feines relacionades amb "la cura" (atenció i serveis a les persones) i les feines domèstiques. **La raó del perquè les dones "trien" majoritàriament aquests sectors, diu molt dels rols de gènere que encara perduren en la nostra societat, però també de com la societat els valora, ja que les condicions laborals són molt diferents i els sectors tradicionalment masculins tenen més reconeixement, més prestigi social i salaris més alts.**

És evident com la identificació d'homes i dones en sectors diferenciats de la producció és un fet que respon a la incidència de la concepció cultural i social del diferent paper d'homes i dones, que també es manifesta en el mercat de treball. **La concepció cultural segons la qual les diferències entre els sexes impliquen que cadascun tingui qualitats diferenciades, provoca "l'especialització" en diferents tipus de feines.**

Les ocupacions relacionades amb la cura han de ser revaloritzades, com a tasca social important, amb un sistema de formació adient i uns salaris dignes. A aquestes professions hi han d'accedir homes en major nombre ja que han de deixar-se de considerar feines per a dones, una extensió més del seu rol de cuidadores en la societat. Així mateix, les dones han d'estar més presents en aquelles professions en les que hi ha una alta presència masculina.

A aquesta segregació horitzontal, o per sectors, s'hi afegeix una altra de vertical, essent les dones les que ocupen el llocs més baixos i pitjor remunerats de totes les ocupacions: **les dades ens mostren que els homes ocupen llocs de direcció i les dones queden relegades a feines amb menys qualificació, responent als rols tradicionals de gènere.**

La segregació laboral incideix directament en la qualitat de l'ocupació, per aconseguir més qualitat en l'ocupació femenina és necessari incidir en l'accés de les dones a tots els sectors i tots els nivells d'ocupació.

La feminització o masculinització de les ocupacions no és una situació desitjable quan, amés a més, es tradueixen en diferents condicions laborals. És fonamental desenvolupar un mercat laboral equitatiu, que deixi d'estar basat en estereotips.

(Un exemple d'aquesta segmentació basades en rols, és que en professions com la medicina, les dones suposen un 80% dels professionals que treballen en pediatria, obstetrícia, ginecologia i medicina familiar i comunitària. En canvi, representen menys d'un 50% en branques com ara la cirurgia de l'aparell digestiu, la traumatologia i la neurocirurgia. I aquestes últimes estan més ben considerades dintre de la professió.)

Un de les fórmules per controlar que nos es vulneri la Llei d'igualtat, és la de reforçar les inspeccions de treball. Els incompliments de la Llei d'igualtat i la persecució de les discriminacions en tema de gènere a les empreses han de ser una prioritat del Ministeri de Treball.

En aquest sentit, França, amb un govern de dretes, ha dit que s'imposaran sancions econòmiques a les empreses en les que es detecti discriminació salarial, al·legant que "pagar menys és un insult a la democràcia i al nostre model social"

Així doncs, seguint el model francès, s'han d'intensificar les inspeccions a les empreses, per detectar incompliments de les lleis i discriminacions de les dones, entre elles la salarial.

La llei d'igualtat obliga a tenir un Pla d'igualtat a les empreses de més de 250 persones, amb mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats, i també quotes en els consells d'administració, entre d'altres actuacions i hem d'exigir que Inspecció de treball actuï d'ofici quan detecti alguna discriminació per raó de gènere, cosa que també especifica la Llei.

Hem de premiar a les empreses que apostin per la igualtat, però també hem de perseguir a aquelles que ho compleixin.

Lluita contra la crisi: un nou model equitatiu, econòmic, ecològic i humanament sostenible

Davant la crisi mundial que afecta de manera tan forta el nostre país, nosaltres apostem per **una nova economia que impliqui un canvi de model econòmic en quan al model productiu, les polítiques d'equitat i l'ampliació de l'estat de benestar.**

La sortida a la crisi ha de passar per un nou model sostenible que tingui en compte per igual al factor econòmic, l'ambiental i el social per establir polítiques responsables mediambiental i socialment. Les estratègies de l'economia verda s'han de caracteritzar per: la creació de llocs de treball (ocupació), la qualitat social (equitat social) i per l'accés en condicions d'igualtat de les dones (equitat de gènere).

Aquest nou model es basa en els sectors mediambientals i d'energies renovables i per un desenvolupament de l'estat del benestar que tingui en compte les necessitats de tota la població, posant les persones en el centre de l'economia.

Les dones corren el perill de quedar fora d'aquest nou model d'economia verda degut a la segregació sexual del treball, la discriminació o a les estructures socials tradicionals.

Els nous llocs de treball es generaran en sectors com les energies renovables, la construcció, la indústria i l'enginyeria, sectors on la presència de les dones és significativament baixa o, quan estan present, en molts casos estan fent tasques administratives o màrqueting. Per tant, si no es posen les mesures adequades, es possible que aquest sectors econòmics exclogui les dones.

Els factors estructurals d'assignació de rols de gènere també ens porta a que en els estudis les dones es decantin més per matèries relacionades amb la salut, educació i humanitats mentre que els homes ho fan per les ciències, les matemàtiques i l'enginyeria.

Les polítiques d'impuls d'un nou model econòmic, han d'incloure la perspectiva de gènere per ser autènticament transformadores i tenir com a estratègia prioritària la integració de dones i homes als sectors emergents com els sectors mediambientals, enginyeries, empreses de tecnologia (a dia d'avui un sectors ja molt masculinitzat) i en aquells que generen més valor afegit com les inversions en R+D+I, amb l'objectiu d'invertir la segregació ocupacional de dones i homes tan característica de l'estructura del mercat de treball actual.

Les empreses mediambientals i tota l'economia reconvertida cap a un nou model verd, no poden reproduir la desigualtat de gènere present en la vella economia productiva. **Cal que el nou model econòmic sigui un model millor, també pel que fa a l'equitat.**

És responsabilitat de l'Administració Pública garantir la igualtat d'oportunitats de la seva ciutadania. Això implica crear mecanismes correctors de les desigualtats estructurals i culturals, com poden ser les beques específiques per a dones en carreres o formacions professionals tècniques. De la mateixa manera, és tasca de l'Administració garantir l'accés de tothom a les eines bàsiques de funcionament, com és avui la tecnologia.

Calen mesures com ara:

- Que la **reconversió** de sectors tradicionals - com la construcció o l'automòbil - inclogui com a objectiu estratègic la feminització d'aquests llocs de treball (especialment exigible si hi ha inversió pública).
- Que en les apostes per la **formació** especialitzada es promoció (també econòmicament) la presència de dones. A més, els programes de formació i aprenentatge s'han de dissenyar des d'una perspectiva més sensible a les necessitats de les dones (horaris, centres, aproximació a les matèries...)
- Que s'aposti per la promoció de l'**autoocupació** femenina mitjançant microcrèdits a dones emprenedores que potenciïn els sectors ambientals.
- Que **s'incentivi** a les empreses d'aquests sectors per contractar dones.

- Que l'**administració pública**, quan actui com a client, tant sols compri serveis d'empreses de "qualitat", la qual cosa inclou la justícia de gènere (trencament de la diferent presència, remuneració, tracte, divisió horitzontal i vertical entre homes i dones).

En total, el canvi de model productiu, basat en els sectors mediambientals i que haurà d'anar acompanyat de mesures de modernització del sector industrial (amb la transformació de les seves produccions tradicionals cap a noves activitats i productes) i turístic, amb un efecte compensat pel que fa a la creació i destrucció de llocs de treball, ha de crear centenars de milers de llocs de treball addicionals, dels quals, amb la bateria de mesures proposada, el 50% haurien de ser ocupats per dones.

A més, el creixement econòmic espanyol -en l'àmbit productiu- s'ha produït sense internalitzar, o sense comptabilitzar en la seva magnitud, els costos del treball real que el feien possibles, sobre tot el treball en "negre" o no remunerat, necessari per a que el remunerat funcionés. La gran aposta per a un canvi de model econòmic i humà, implica fer un salt qualitatiu també en el sector de la cura. Tots els serveis públics destinats al benestar de les persones i especialment els serveis de cura, cobraran una importància cabdal en les societats europees actuals i del futur. La incorporació massiva de les dones al mercat laboral i l'envelliment de la població gràcies als avenços de la medicina, fan que la cura de les persones grans, però també dels infants i les nostres llars, siguin espais de tensió familiar i proliferin les externalitzacions.

Les famílies espanyoles responsabilitzen de les tasques de cura de la llar i de les persones a les dones; o a la part femenina de la parella, o en el cas d'un cert nivell econòmic, a d'altres dones que a més sovint son migrades i treballen sense contracte, contribuint així a que el sector de la cura humana i de la llar, sigui un dels focus més elevats d'economia submergida.

Un sistema de serveis de benestar insuficient deixa la cura en mans de les famílies, o sigui, de les dones. El nostre país es troba a la cua d'Europa (a nivell de l'Europa de l'Est) pel que fa a despesa pública en serveis de benestar. Això és visible, per exemple, en el personal que el nostre país té dedicat al sector públic (Espanya el 14,6% sobre el total de treballadors i treballadores, en front del 20,2% del Regne Unit, o del 34,4% de Suècia); i és especialment visible en el personal dedicat a la cura de les persones, que és la base del benestar.

Aquests són elements centrals característics de l'economia i la societat espanyola, que la fan més desigual i injusta que la majoria de països de la UE15.

Dades:

Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género

Varones	2009	2008	2007	2006	2005
Total (de 16 y más)	67,6	74,6	77,4	77,3	76,4
De 16 a 24	32,4	43,2	48,5	48,6	47,7
De 20 a 64	71,0	78,1	80,7	80,8	79,9
De 55 y más	56,7	60,9	60,0	60,4	59,7
Mujeres					
Total (de 16 y más)	53,5	55,7	55,5	54,0	51,9
De 16 a 24	29,1	35,7	37,0	37,7	35,8
De 20 a 64	56,3	58,4	58,0	56,5	54,4
De 55 y más	32,3	31,2	30,0	28,7	27,4
Brecha de género (varones - mujeres)					
Total (de 16 y más)	14,0	18,9	21,9	23,3	24,5
De 16 a 24	3,3	7,5	11,5	10,9	11,8
De 20 a 64	14,7	19,7	22,7	24,3	25,5
De 55 y más	24,5	29,8	30,0	31,7	32,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total

Varones	2009	2008	2007	2006	2005
% varones a tiempo parcial sobre empleo total de varones	4,9	4,2	4,1	4,3	4,3
% varones a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	2,7	2,4	2,4	2,6	2,7
Total ocupados varones	10646,4	11720,7	11987,2	11742,6	11388,3
Ocupados a tiempo completo	10129,9	11229,6	11495,0	11234,8	10874,3
Ocupados a tiempo parcial	516,5	491,1	492,3	507,7	514,0
Mujeres					
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	23,0	22,7	22,8	23,2	24,3
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	10,1	9,5	9,4	9,4	9,5
Total ocupados mujeres	8241,6	8536,9	8368,8	8005,1	7584,3
Ocupados a tiempo completo	6343,0	6602,6	6462,3	6151,6	5751,3
Ocupados a tiempo parcial	1898,6	1934,4	1906,4	1853,5	1832,9
Total ocupados (mujeres y hombres)	18888,0	20257,6	20356,0	19747,7	18973,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Brecha salarial entre homes y mujeres

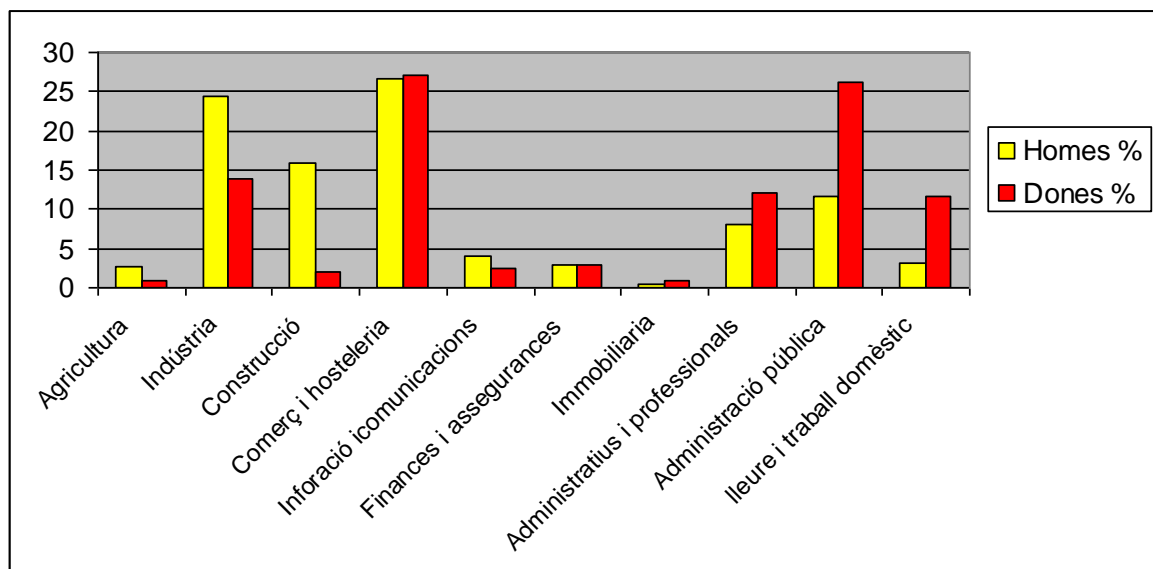
» Cifras en euros. Salario medio anual

CC.AA.	Varones	Mujeres	Diferencia salarial en 2009
Ceuta	24.971	16.748	8.223
Madrid	28.247	20.282	7.965
Melilla	24.260	17.176	7.084
Asturias	22.709	16.110	6.599
Cantabria	22.275	16.042	6.233
Cataluña	24.079	17.898	6.181
Aragón	22.259	16.354	5.905
MEDIA ESPAÑA	21.433	16.110	5.323
Castilla y León	20.977	15.814	5.163
La Rioja	20.917	16.045	4.872
Andalucía	17.649	12.820	4.829
Galicia	20.271	15.594	4.677
Com. Valenciana	19.302	14.710	4.592
Baleares	20.049	15.913	4.136
Murcia	17.952	13.924	4.028
Castilla-La Mancha	18.507	14.617	3.890
Extremadura	16.251	12.758	3.493
Canarias	17.989	14.945	3.044

(Sin datos de Navarra y País Vasco)



Població espanyola ocupada per sectors, 2009.INE



Dades despesa en protecció social: Espanya i Europa.

	Despesa del PIB en protecció social
Espanya	17,8 %
Suècia	30 %
Mitja Europa de la UE-15	27 %

Dades: article publicat per Vicenç Navarro en el diari PÚBLIC, 16 y 17 de juny de 2010.