DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2017 AL VALLÈS ORIENTAL

INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL A LA COMARCA DEL VALLÈS ORIENTAL I A CATALUNYA

1 de març de 2017

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 3

LA DESIGUALTAT EN EL MERCAT DE TREBALL 6

QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL? 9

LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ 17

CONTINUA L'ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUEIXEN 19

I LA REFORMA LABORAL?... 20

CONCLUSIONS 21

REIVINDICACIONS 22

PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita i el treball 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 a la comarca del Vallès Oriental**. 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 dones i homes, 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 els usos del temps i 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 diferent 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'està 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 Reformes Laborals

A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de les **reformes 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 desavantatjosa 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: Ser mare és penalitzat al mercat laboral

Les diferents posicions de dones i d'homes 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.

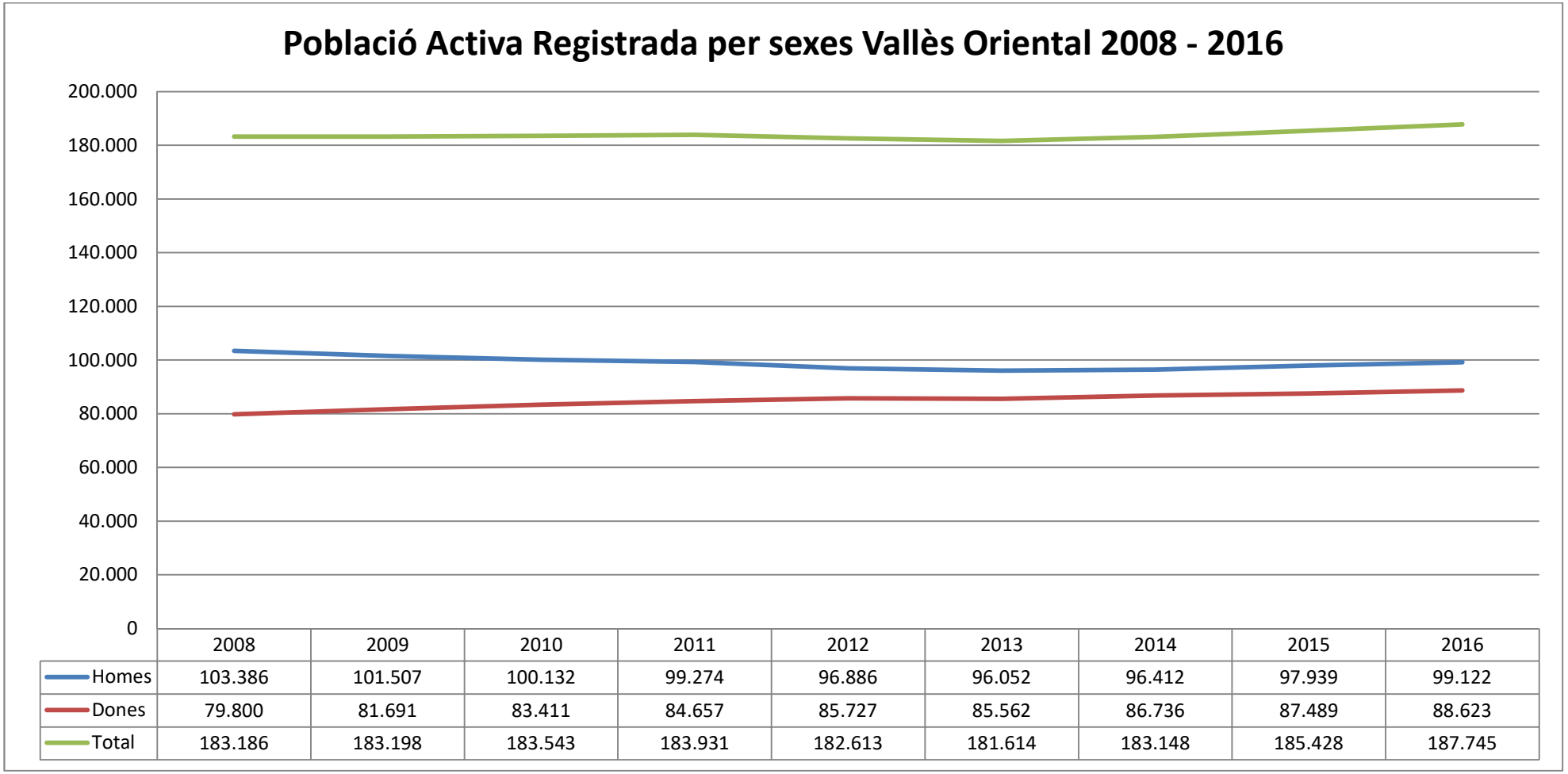
D'altra banda, la destrucció d'ocupació està empitjorant la situació de les dones, ja que, si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, **no és menys cert que altres sectors, en els quals les 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 les dones a casa i a la feina, factor de desigualtat

En aquest sentit no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: els usos del temps de la vida laboral, familiar i personal. La presència de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre la feina de les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. Per això, tant **la falta de llibertat en la presa de decisió al voltant de la maternitat, així com 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 dones treballadores i cuidadores, en molts casos.

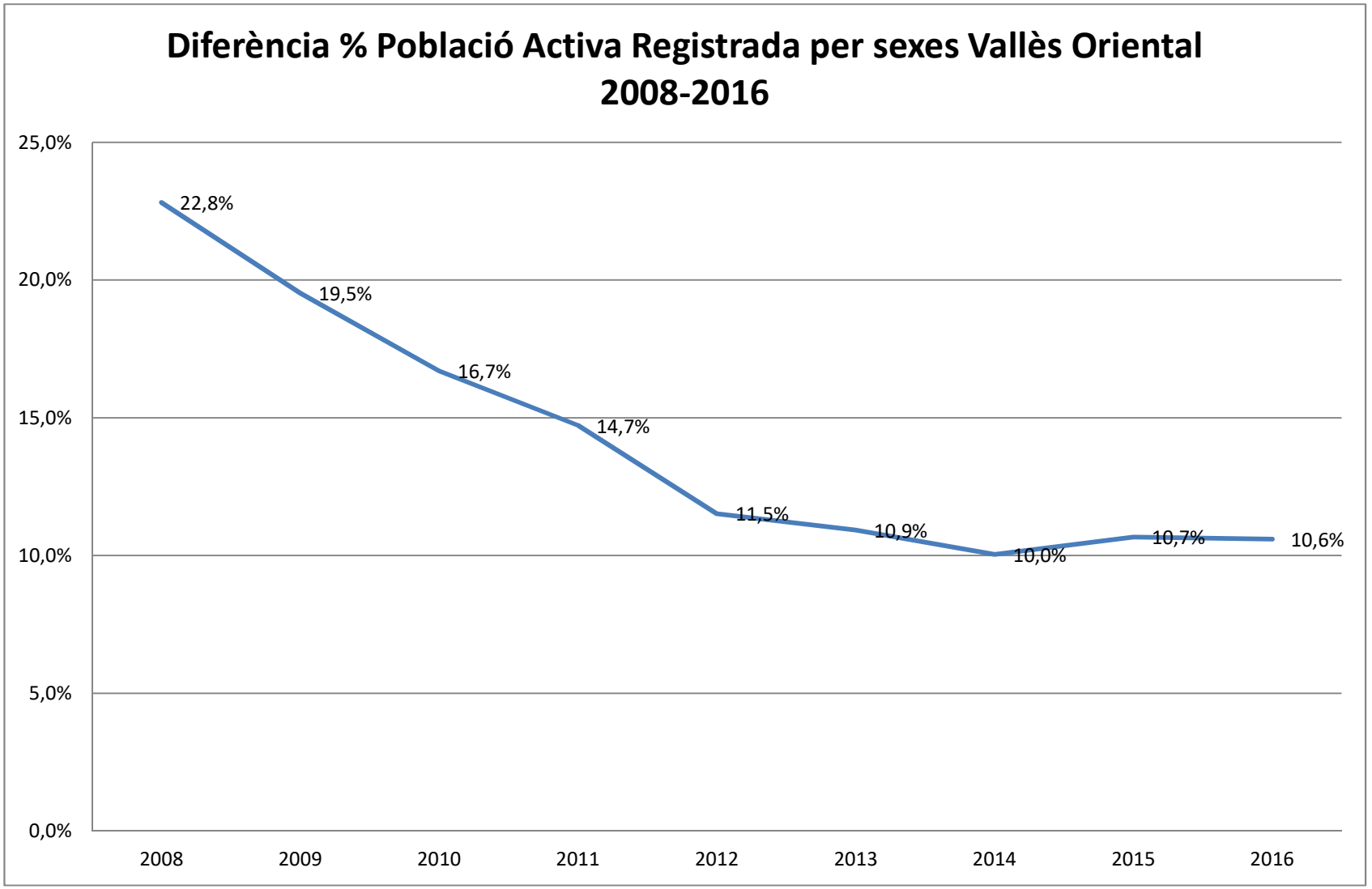
El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per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

La 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 doncs, al Vallès Oriental, la població activa registrada masculina ha passat de ser de 103.386 homes l'any 2008 a 99.122 homes el 2016, mentre que la femenina ha augmentat de 79.800 a 88.623 dones. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

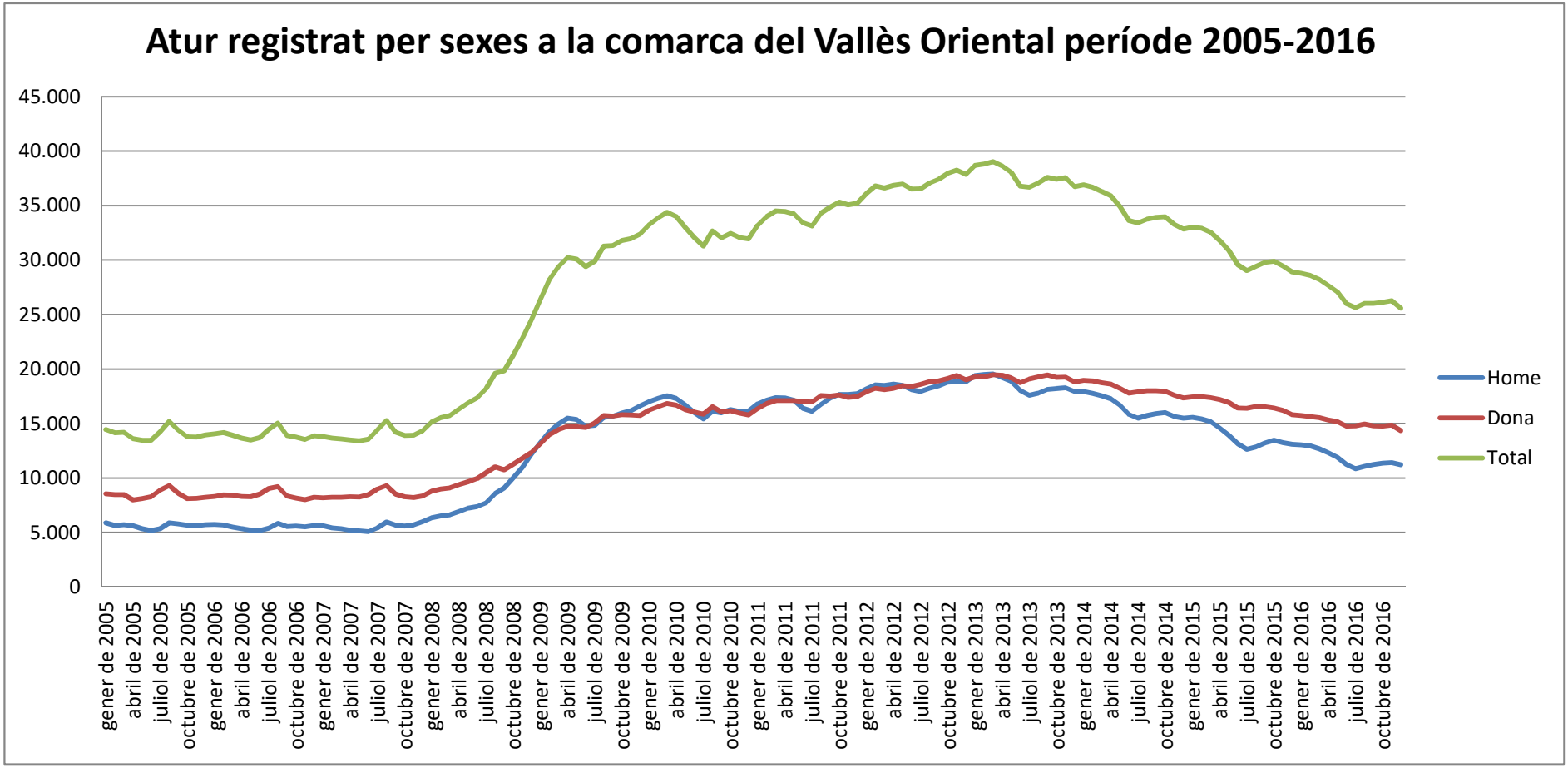


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Homes	103.386	101.507	100.132	99.274	96.886	96.052	96.412	97.939	99.122
Dones	79.800	81.691	83.411	84.657	85.727	85.562	86.736	87.489	88.623
Total	183.186	183.198	183.543	183.931	182.613	181.614	183.148	185.428	187.745

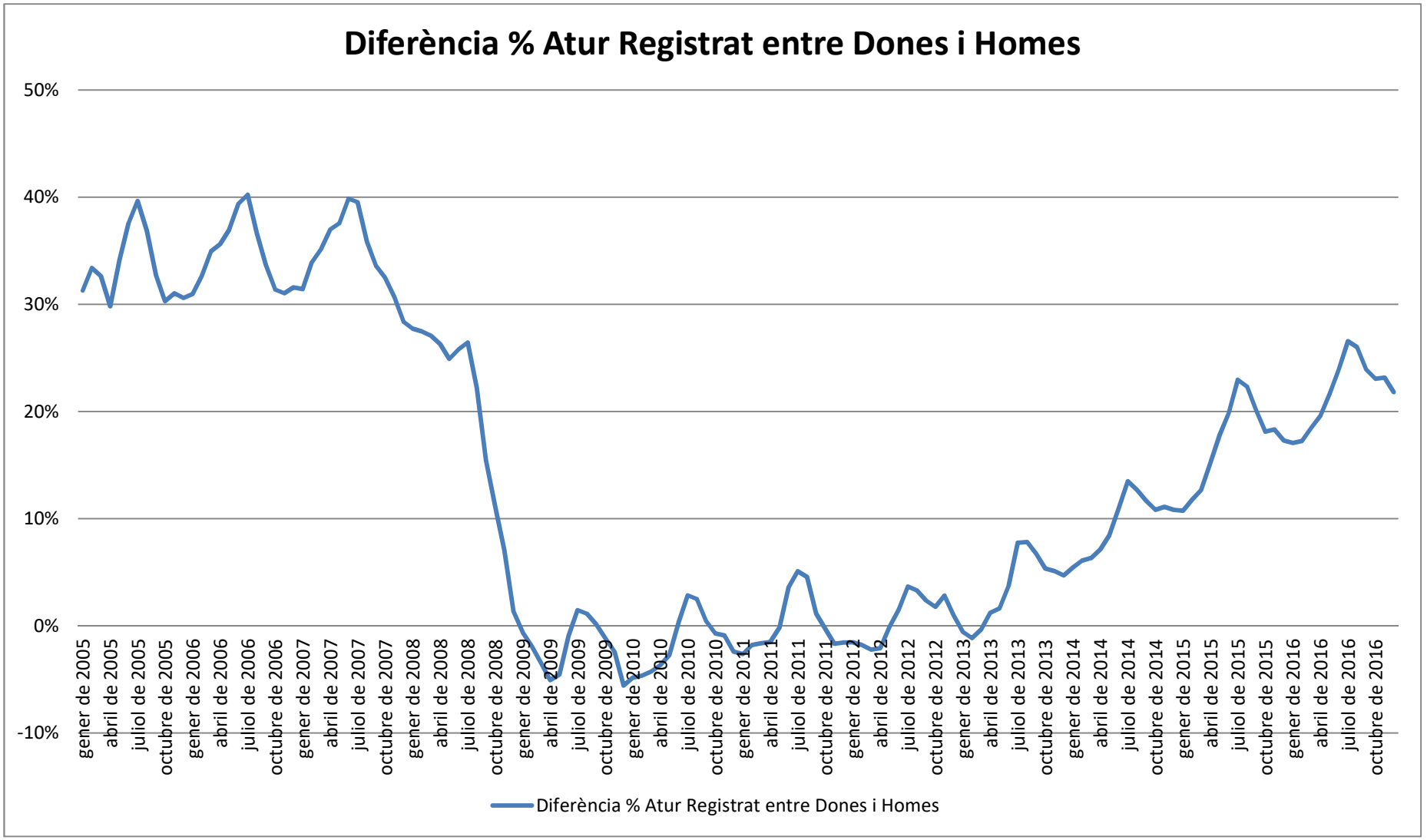
Com es pot observar en el següent gràfic la diferència percentual de Població Activa Registrada entre homes i dones a la comarca s'ha anat reduint contínuament des de l'any 2008, a un nivell de més del 20%, fins a estabilitzar-se al voltant del 10% durant els últims 3 anys. Fet que demostra que la població activa femenina ha augmentat respecte la població activa masculina. Font: Departament Treball. Generalitat de Catalunya.



A partir del 2009, per primera vegada, l'atur masculí supera el femení; no perquè millori el femení –tot el contrari-, si no degut a la forta destrucció d'ocupació masculina. Aquesta tendència es trenca l'any 2013 i augmenta considerablement els tres últims anys. Aquestes dades ens poden donar una visió positiva o al menys, no tan negativa, del que han estat els efectes de la crisi sobre tots els treballadors. 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 estan tant o més presents que abans de la irrupció de la crisi. **L'atur masculí disminueix però el femení en manté com els pitjors anys de la crisi.** Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.



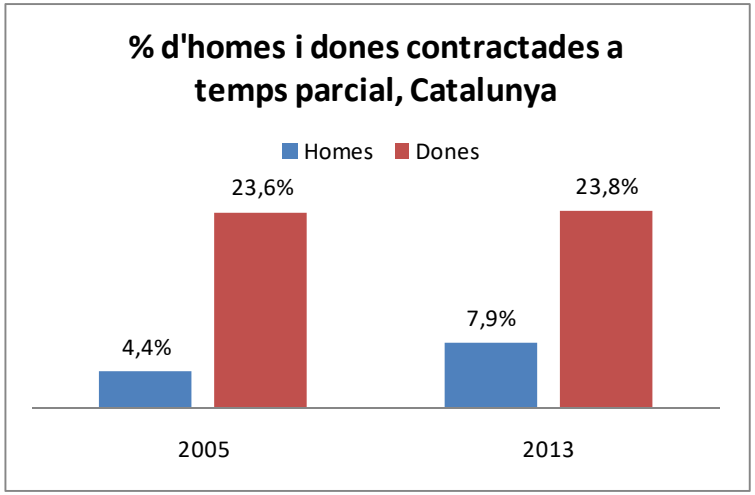
Com podem observar en la següent gràfica, des de l'any 2009 fins a l'any 2013 la diferència d'atur registrat entre dones i homes ha sigut mínima. Per èpoques era major l'atur masculí que el femení però, a partir del 2013 la tendència ha sigut que la diferència d'atur femení respecte el masculí augmentés paulatinament any rere any fins arribar a una diferència del 20%. Aquesta gràfica demostra que cada any la bretxa d'atur per sexe continua augmentant sense que es posi cap remei, especialment cada estiu que és quan augmenta més la diferència. Font: Dep. 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 23,8% de les dones contractades el 2013 a Catalunya ho estan amb un contracte a temps parcial, front el 7,9% 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.

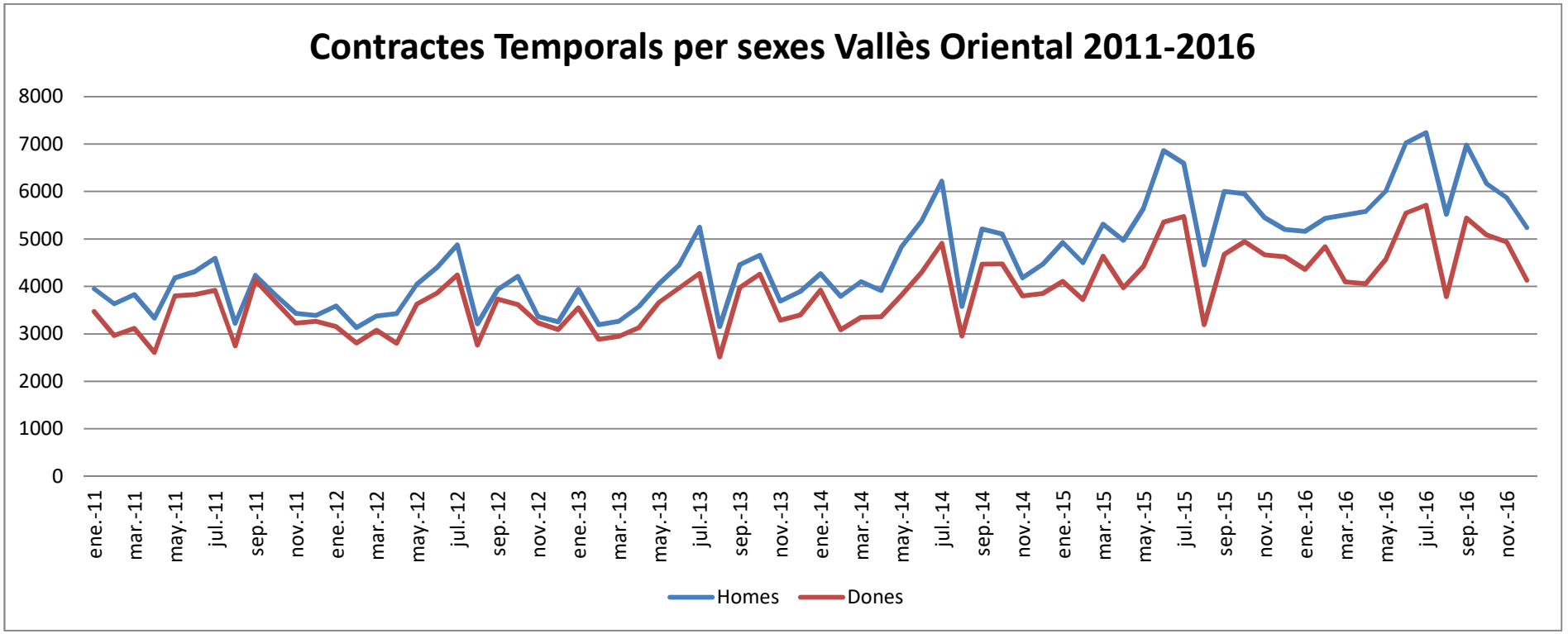


Font: EPA, INE

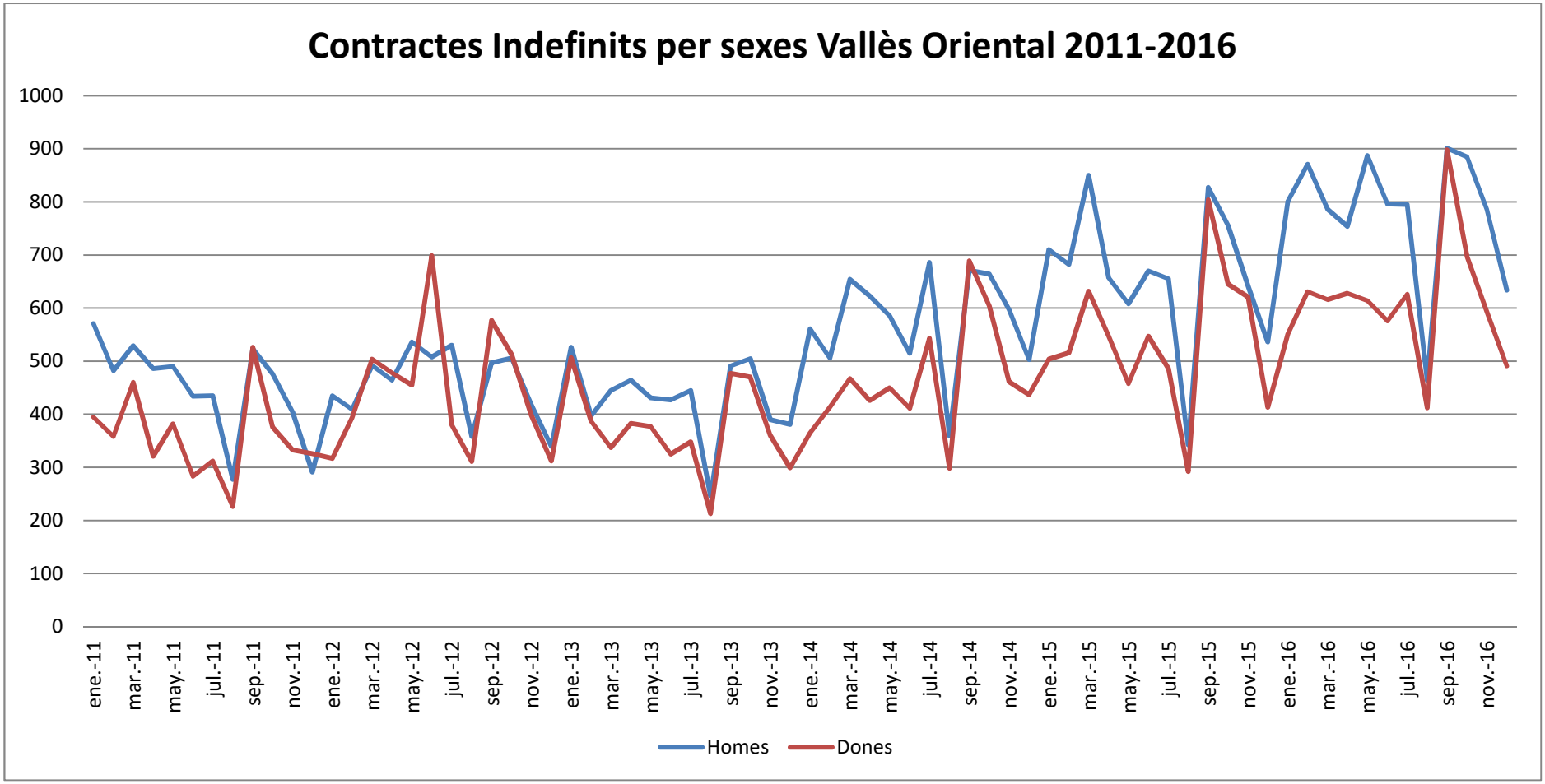
Segons dades recollides pel Instituto de la Mujer, **el 98% de les persones contractades a temps parcial que declaraven estar-ho per necessitat de cura de familiars, eren dones.** L'assumpció del rol de cura per part de les dones, per tant, queda palès a través d'aquesta enquesta.

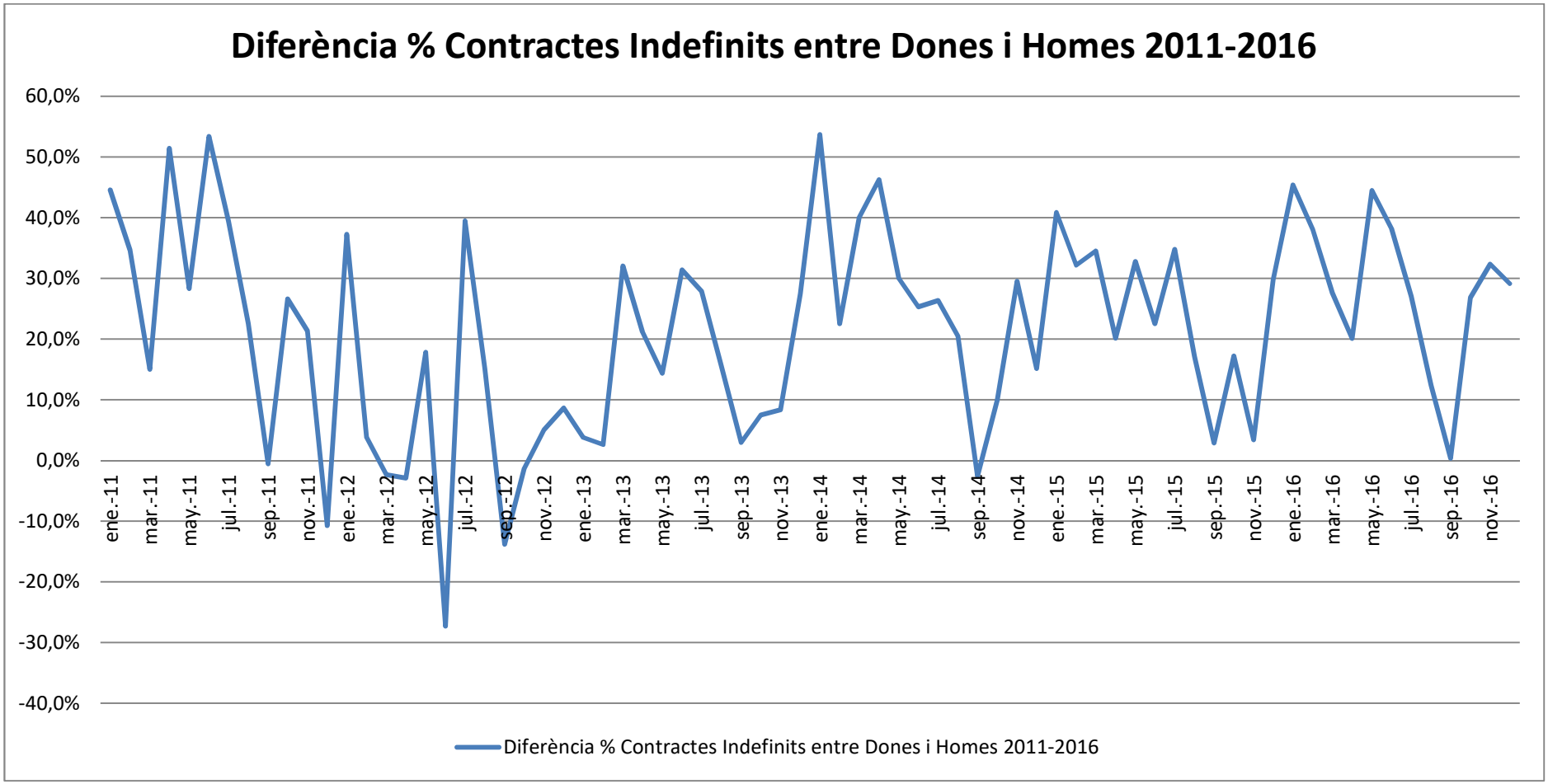
Si observem les següents gràfiques a l'àmbit de la nostra comarca comprovarem que malgrat que tant dones com homes han augmentat la seva presència en el mercat laboral s'ha invertit la situació de la contractació temporal.

L'any 2009 com a conseqüència de la crisi econòmica i la caiguda de sectors masculinitzats molta població masculina va ser expulsada del mercat de treball a la nostra comarca. Aquesta expulsió massiva d'homes treballadors va provocar que les dones superessin en contractació temporal als homes. Aquesta situació s'ha revertit a l'actualitat. Durant l'any 2016 la contractació laboral ha tornat a augmentar i els homes tornen a superar a les dones pel que fa a la contractació temporal. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

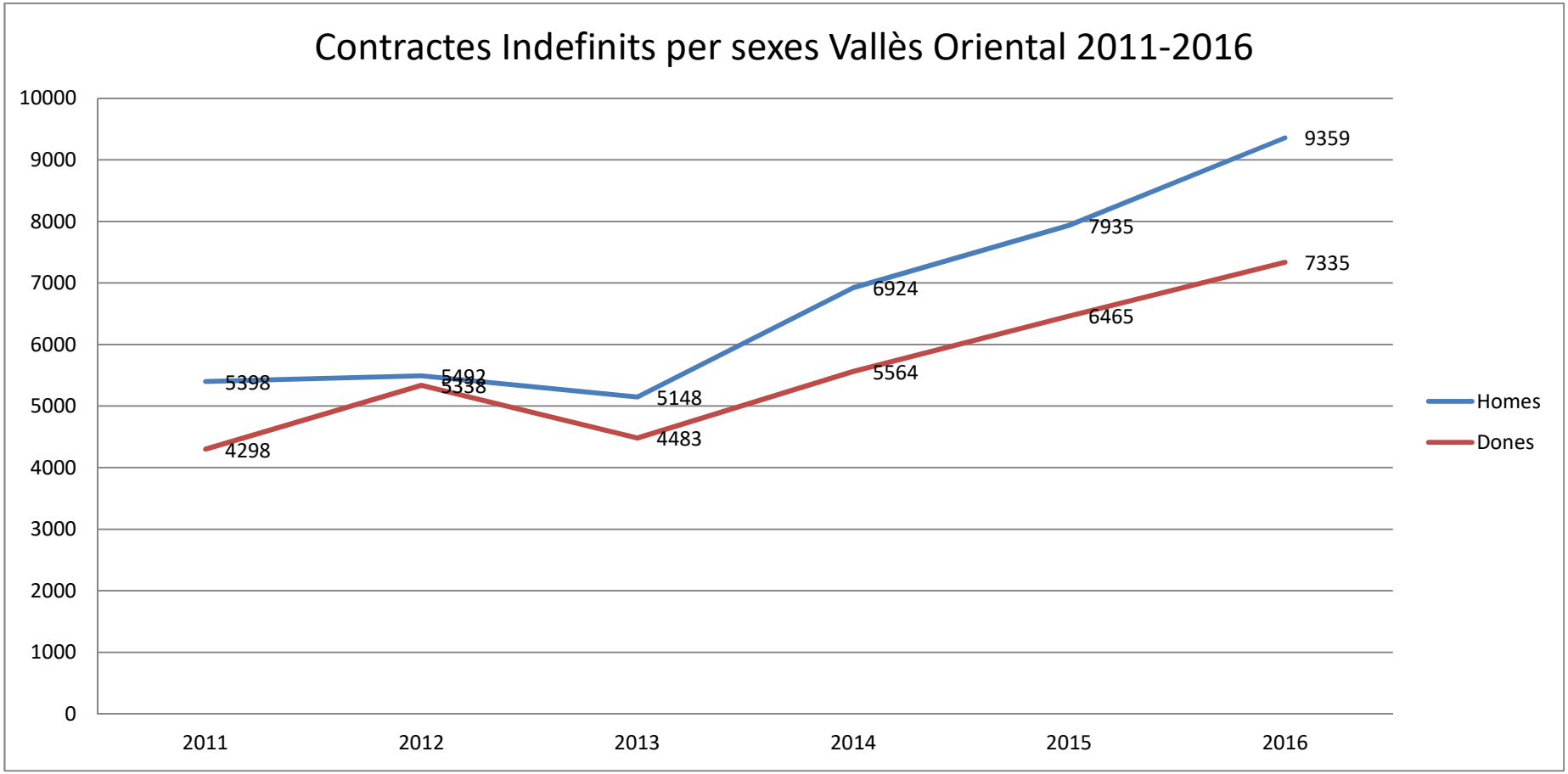


Tal com indica el següent gràfic, cada mes de setembre els contractes formalitzats a indefinits entre ambdós sexes són molt similars en quantitats però no durant la resta de l'any, fet que demostra que any rere any la quantitat de contractes indefinits efectuats a homes és superior als contractes indefinits efectuats a dones, repetint-se aquesta tendència cíclicament. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

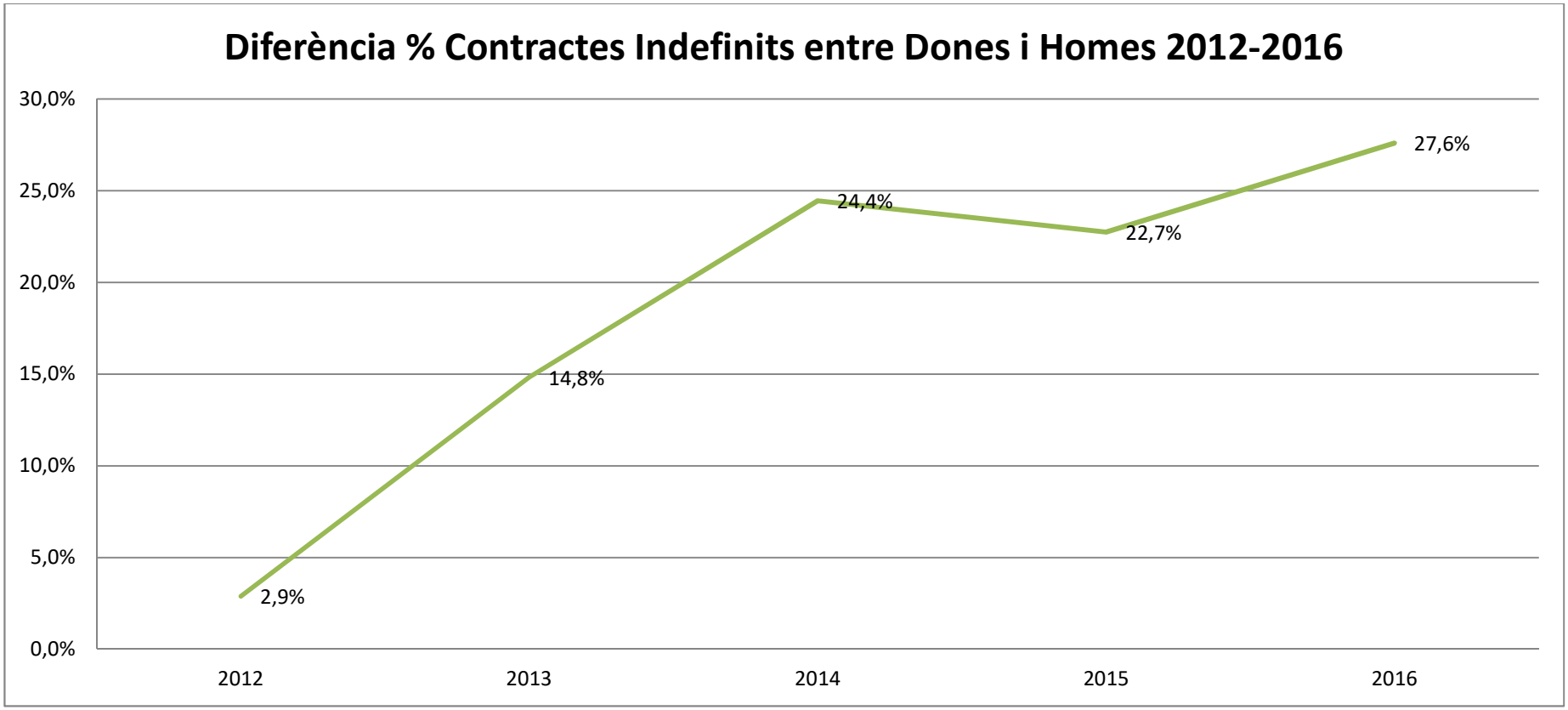



Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
-10,0%
-20,0%
-30,0%
-40,0%
ene.-11
mar.-11
may.-11
jul.-11
sep.-11
nov.-11
ene.-12
mar.-12
may.-12
jul.-12
sep.-12
nov.-12
ene.-13
mar.-13
may.-13
jul.-13
sep.-13
nov.-13
ene.-14
mar.-14
may.-14
jul.-14
sep.-14
nov.-14
ene.-15
mar.-15
may.-15
jul.-15
sep.-15
nov.-15
ene.-16
mar.-16
may.-16
jul.-16
sep.-16
nov.-16
Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016

Si calculem el nombre total de contractes indefinits efectuats durant tot un any natural observem que malgrat fins el 2013 les contractacions indefinides eren diferències menors durant els anys posteriors la tendència ha sigut la d'augmentar la diferència.



Com es pot comprovar en aquesta última gràfica, la diferència percentual entre contractes indefinits ha anat creixent cada any fins a assolir una cota de tendència cap al 30% durant l'últim any 2016, fet que demostra que, després d'uns anys durant els quals la precarietat s'havia repartit de forma força equivalent, actualment les dones tornen a patir en major mesura el fenomen de la precarietat en contrast als homes.



Font de dades: Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

La bretxa salarial, un altre tret de les desigualtats

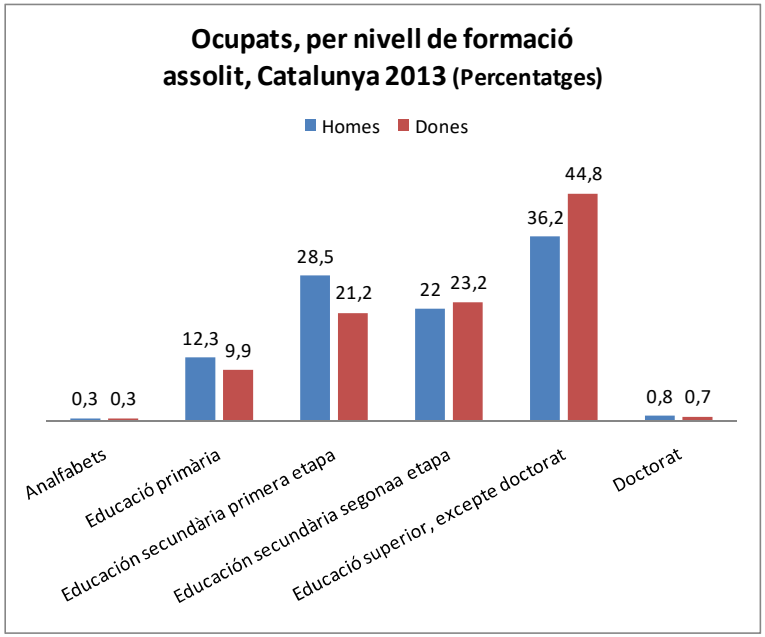
Malauradament no existeix accés a dades de bretxa salarial a nivell comarcal, és per això que hem fet l'anàlisi a nivell nacional. Tal com podem comprovar amb la següent taula observem que a banda de cobrar menys per estar contractades més parcialment que els homes, si comparem el salari/hora, com és 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 cobra un 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 profesional científic i intelectual	16,62	15,46	18,2	17,7%
3.Personal tècnic, profesional 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 treballdor 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 manufactureres i la construcció	10,29	8,68	10,46	20,5%
8. Personal operador d'instalacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	28,9%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	16,0%

Font: Enquesta d'Estructura Salarial, INE

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 2013. En elles, observem que el 44,8% de les dones ocupades té formació superior, front el 36,2% dels homes ocupats. Per contra, els percentatges de població masculina ocupada i amb educació primària o secundària de primera etapa suma un 40,8%, mentre que les dones sumen un 31,1%.



Font: EPA, INE

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 últims sectors de la taula, que mostren pitjor remuneració (personal treballador del sector serveis i ocupacions elementals). En canvi, hi ha subrepresentació de les dones entre el personal director i gerent (les dones representen un 32,1%), el personal tècnic de recolzament (34,5%) i més lluny entre el personal d'indústries manufactureres i construcció (5,4%). 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.

CATALUNYA	Salari mig per hora (euros)*	Grau de feminització de l'ocupació**
Total	**10,6**	**47,6%**
Personal directores i gerent	23,1	32,1%
Personal tècnic i professional científic i intel·elctual	15,5	59,4%
Personal tècnic; professional de recolzament	11,7	34,5%
Personal empleat contable, administratiu o d'oficina	9,4	69,2%
Personal qualificat d'indústries manufactureres i de la construcció	8,7	5,4%
Personal operador d'instal·lacions i maquinària	8,2	19,7%
Personal treballador dels serveis (restauració, personals, protecció ,vendes)	7,9	65,0%
Ocupaciones elementals	7,1	62,2%

*Font: Enquesta d'Estructura Salarial, dades 2010, INE

** Font: EPA, dades 2013, INE

Trobem, per tant, que les principals desigualtats que pateixen les dones al mercat de treball són ocasionades per la doble 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.

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

Així, 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 98,4% de les persones que fan ús de les setmanes transferibles del permís de maternitat, són dones**. Tan sols el fan servir un 1,6% dels homes (Catalunya, 2013)

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 set anys, del 2005 al 2013, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 1,5 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 97,9% al 96,8% a Catalunya.

	Número d'excedències		% de les excedències gaudides per mares	
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya
2005	28.403	3.681	96,7	97,9
2006	31.275	3.956	96,1	96,8
2007	34.816	4.403	95,7	97,0
2008	37.771	4.667	96,1	97,4
2009	33.942	3.888	95,9	97,0
2010	34.812	3.760	95,5	96,8
2011	34.128	3.559	95,5	96,8
2012	29.651	2.990	95,0	96,2

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.

- **<u>Efectes de la crisi</u>**

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

  b) 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 **21,8% la taxa d'atur i en un 44,1% la taxa d'ocupació.**

- **<u>Tenir fills/lles expulsa les dones del mercat laboral o les deixa en semi-presència</u>**

  a) La dona té ara 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 20 punts quan la dona està en parella i té fills/es**, mentre que la de l'home augmenta en 8 punts.

  b) Gairebé 1 de cada 4 dones treballen a temps parcial a Catalunya. 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: l'ocupació a temps parcial, es configura com un element important de desigualtat i segregació laboral per a les dones **(un 23,8% de les dones estan contractades a temps parcial).**

- **<u>La bretxa salarial i altres discriminacions</u>**

  a) **Tot i estar molt més formades que els homes**, les dones ocupades ocupen llocs de treball pitjor remunerat.

  b) Tot i tenir ocupacions de categories similars, **les dones perceben un sou un 20% inferior al dels homes.**

- **<u>Tenir cura dels fills i filles, "cosa" de dones</u>**

  a) Els permisos parentals per conciliar la vida laboral i familiar, són gaudits gairebé exclusivament per dones: un 96,2% de les excedències per cura de menors a Catalunya el 2012 van ser gaudides per dones.

- **<u>Les polítiques preses sota l'excusa de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions</u>**

  a) 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:

- Aplicant polítiques dirigides a **combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional.** En aquest sentit és fonamental aprofundir el treball de la Inspecció de Treball en els centres de treball, 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.

- 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.**

- D'altra banda s'han 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.

- La UGT de Catalunya aposta fermament per **l'equiparació dels temps dels permisos parentals, iguals i intransferibles entre ambdós progenitors.** Només si el dret de conciliació és personal i intransferible, la persona que té dret al seu gaudi en farà ús. Així, proposem que el permís de paternitat sigui d'ús exclusiu dels pares i intransferible, i disposi de les mateixes setmanes que el permís de maternitat.

- Paral·lelament s'ha de treballar de manera transversal entre tots els actors socials, pel **repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars i per un nou pacte dels usos del temps laborals i de ciutadania.**

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.

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2017 AL VALLÈS ORIENTAL

INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL A LA COMARCA DEL VALLÈS ORIENTAL I A CATALUNYA

1 de març de 2017

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 3

LA DESIGUALTAT EN EL MERCAT DE TREBALL 6

QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL? 9

LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ 17

CONTINUA L'ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUEIXEN 19

I LA REFORMA LABORAL?... 20

CONCLUSIONS 21

REIVINDICACIONS 22

PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita i el treball 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 a la comarca del Vallès Oriental**. 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 dones i homes, 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 els usos del temps i 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 diferent 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'està 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 Reformes Laborals

A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de les **reformes 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 desavantatjosa 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: Ser mare és penalitzat al mercat laboral

Les diferents posicions de dones i d'homes 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.

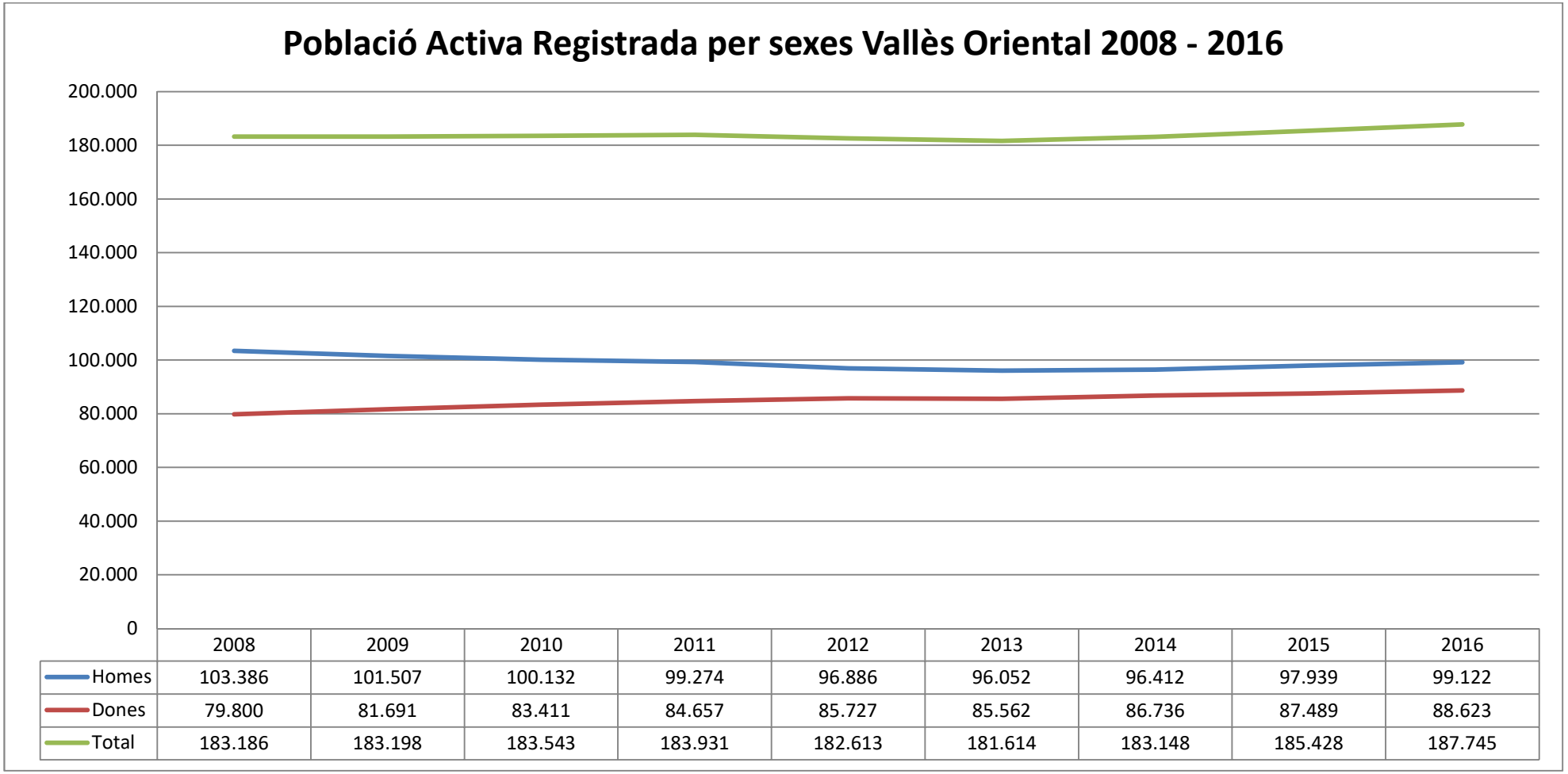
D'altra banda, la destrucció d'ocupació està empitjorant la situació de les dones, ja que, si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, **no és menys cert que altres sectors, en els quals les 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 les dones a casa i a la feina, factor de desigualtat

En aquest sentit no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: els usos del temps de la vida laboral, familiar i personal. La presència de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre la feina de les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. Per això, tant **la falta de llibertat en la presa de decisió al voltant de la maternitat, així com 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 dones treballadores i cuidadores, en molts casos.

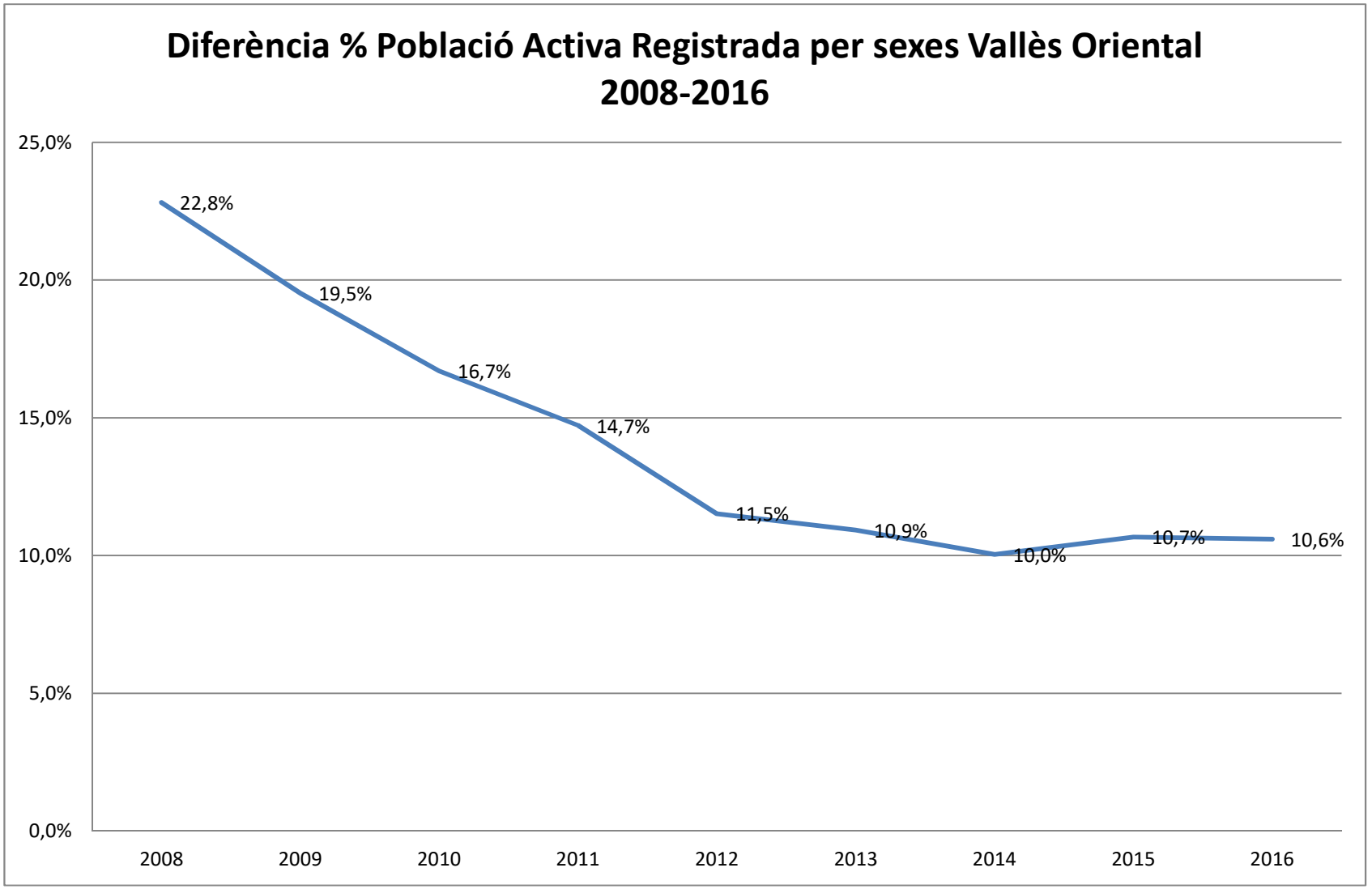
El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per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

La 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 doncs, al Vallès Oriental, la població activa registrada masculina ha passat de ser de 103.386 homes l'any 2008 a 99.122 homes el 2016, mentre que la femenina ha augmentat de 79.800 a 88.623 dones. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

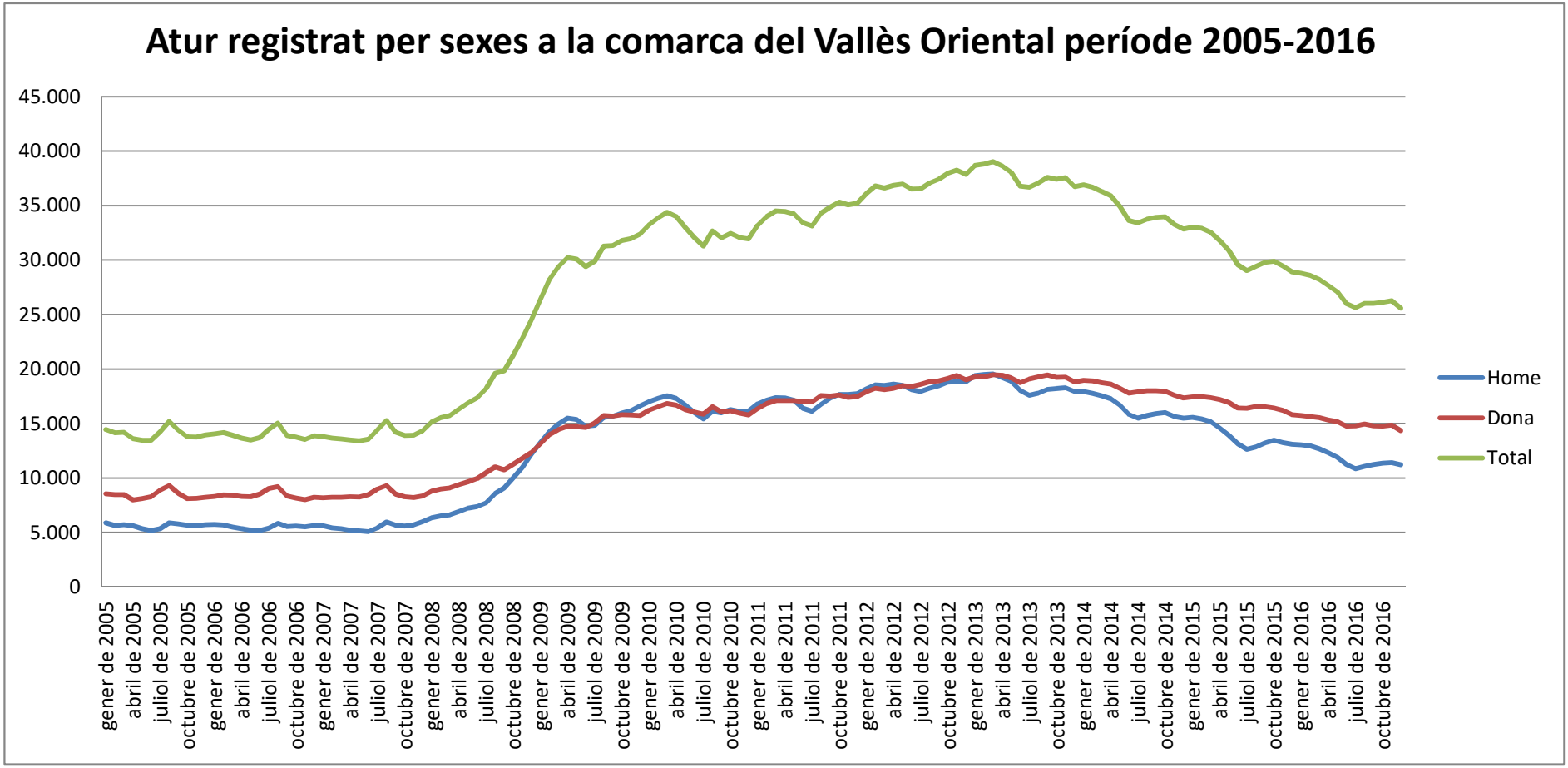


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Homes	103.386	101.507	100.132	99.274	96.886	96.052	96.412	97.939	99.122
Dones	79.800	81.691	83.411	84.657	85.727	85.562	86.736	87.489	88.623
Total	183.186	183.198	183.543	183.931	182.613	181.614	183.148	185.428	187.745

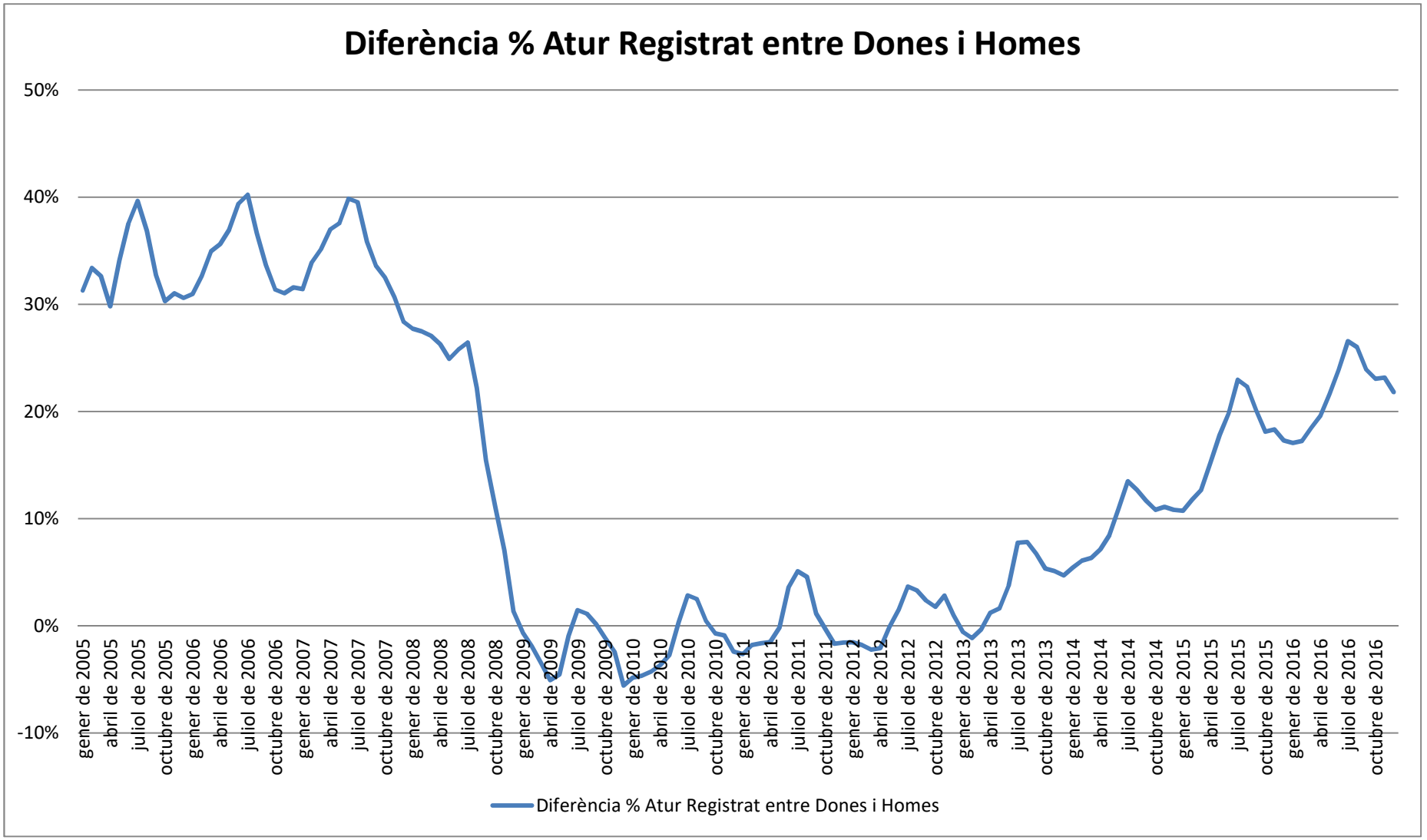
Com es pot observar en el següent gràfic la diferència percentual de Població Activa Registrada entre homes i dones a la comarca s'ha anat reduint contínuament des de l'any 2008, a un nivell de més del 20%, fins a estabilitzar-se al voltant del 10% durant els últims 3 anys. Fet que demostra que la població activa femenina ha augmentat respecte la població activa masculina. Font: Departament Treball. Generalitat de Catalunya.



A partir del 2009, per primera vegada, l'atur masculí supera el femení; no perquè millori el femení –tot el contrari-, si no degut a la forta destrucció d'ocupació masculina. Aquesta tendència es trenca l'any 2013 i augmenta considerablement els tres últims anys. Aquestes dades ens poden donar una visió positiva o al menys, no tan negativa, del que han estat els efectes de la crisi sobre tots els treballadors. 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 estan tant o més presents que abans de la irrupció de la crisi. **L'atur masculí disminueix però el femení en manté com els pitjors anys de la crisi.** Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.



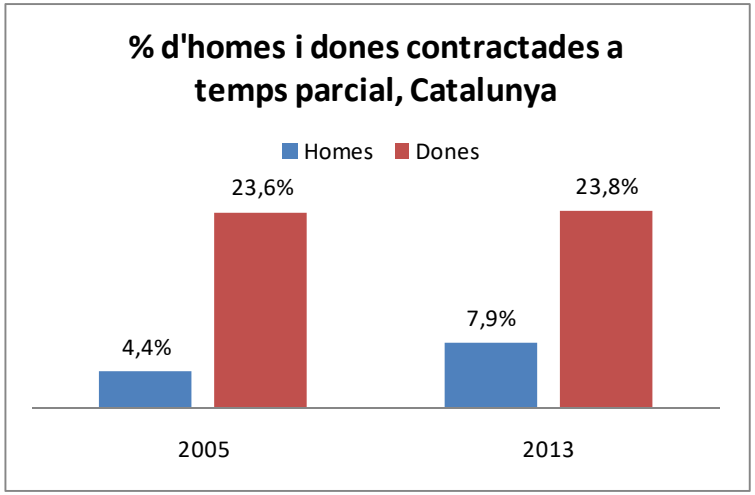
Com podem observar en la següent gràfica, des de l'any 2009 fins a l'any 2013 la diferència d'atur registrat entre dones i homes ha sigut mínima. Per èpoques era major l'atur masculí que el femení però, a partir del 2013 la tendència ha sigut que la diferència d'atur femení respecte el masculí augmentés paulatinament any rere any fins arribar a una diferència del 20%. Aquesta gràfica demostra que cada any la bretxa d'atur per sexe continua augmentant sense que es posi cap remei, especialment cada estiu que és quan augmenta més la diferència. Font: Dep. 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 23,8% de les dones contractades el 2013 a Catalunya ho estan amb un contracte a temps parcial, front el 7,9% 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.

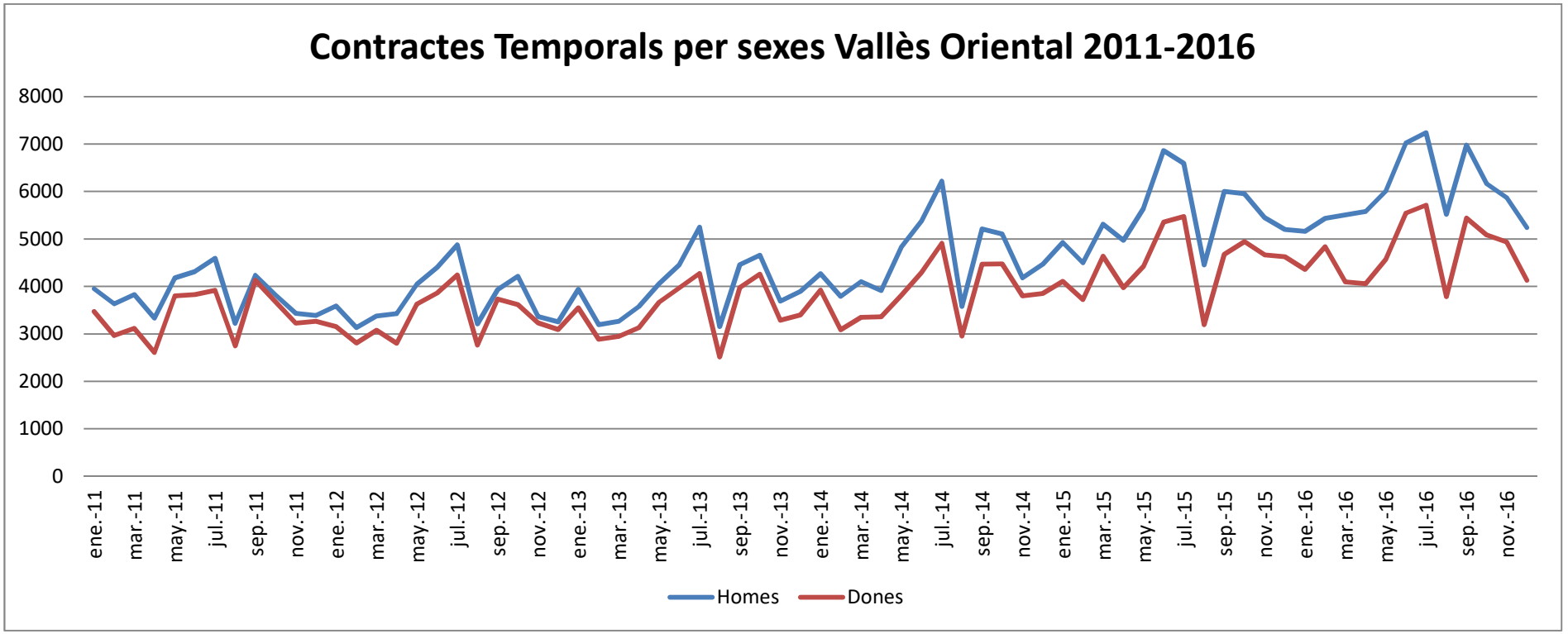


Font: EPA, INE

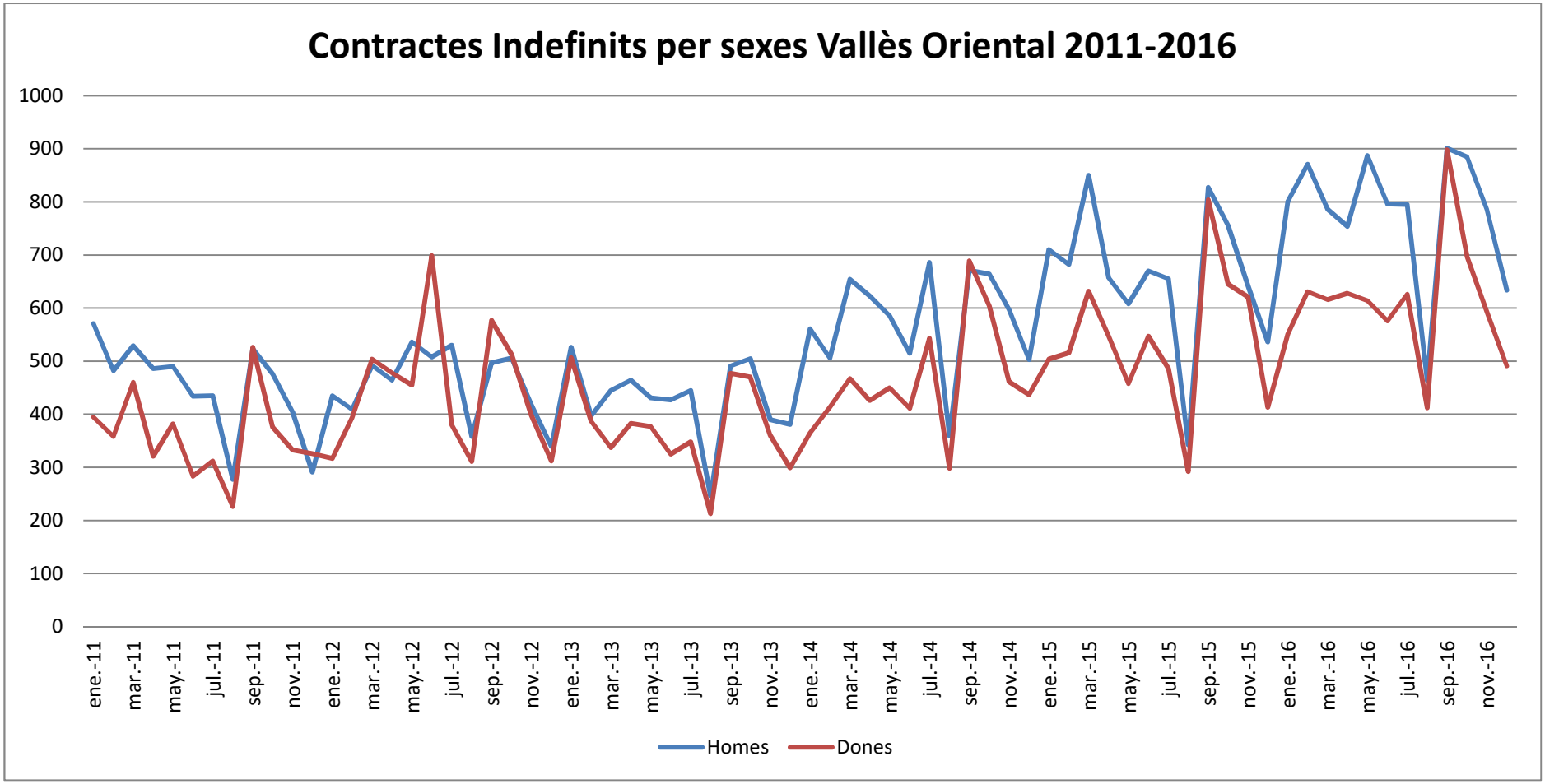
Segons dades recollides pel Instituto de la Mujer, **el 98% de les persones contractades a temps parcial que declaraven estar-ho per necessitat de cura de familiars, eren dones.** L'assumpció del rol de cura per part de les dones, per tant, queda palès a través d'aquesta enquesta.

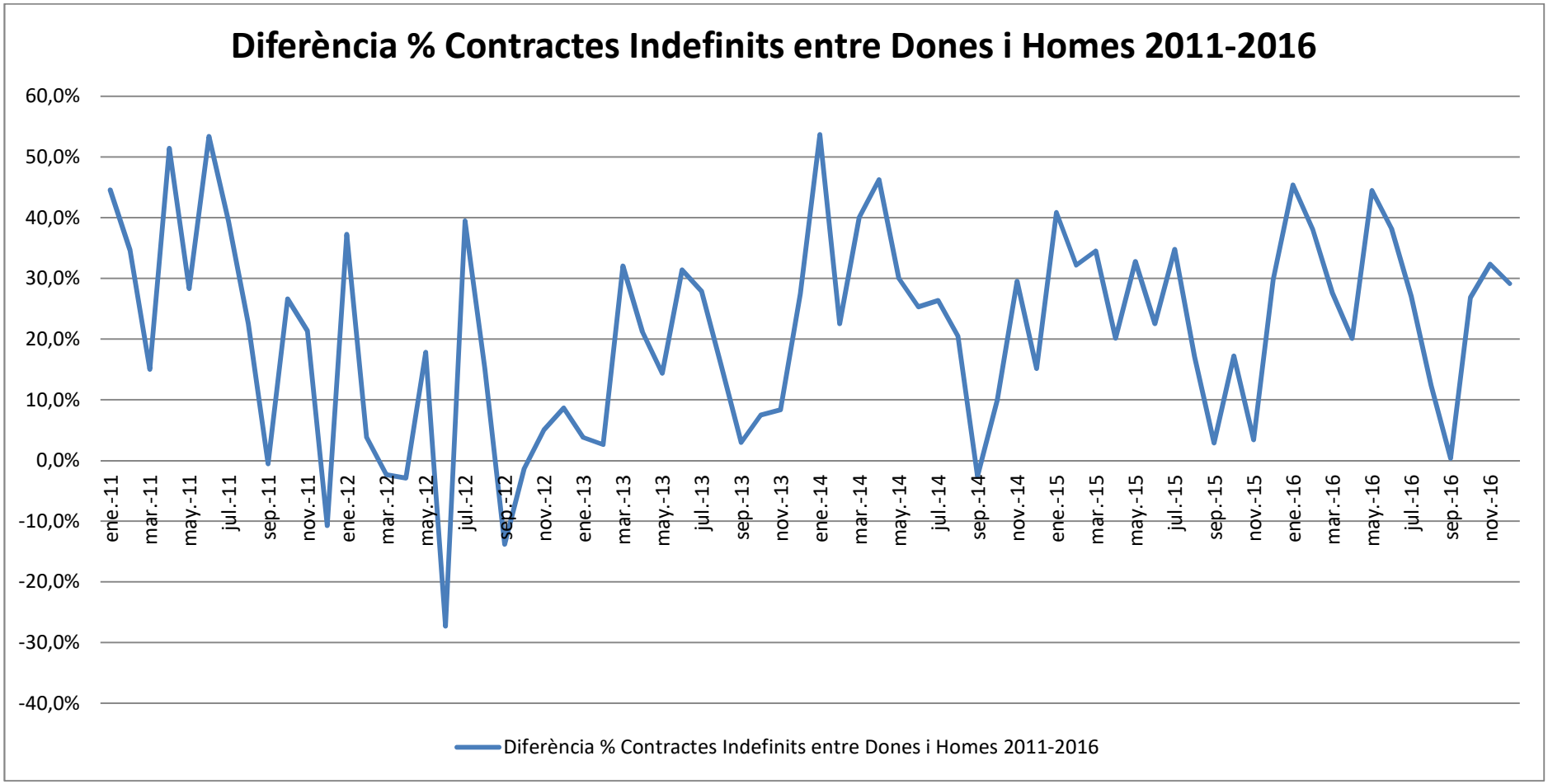
Si observem les següents gràfiques a l'àmbit de la nostra comarca comprovarem que malgrat que tant dones com homes han augmentat la seva presència en el mercat laboral s'ha invertit la situació de la contractació temporal.

L'any 2009 com a conseqüència de la crisi econòmica i la caiguda de sectors masculinitzats molta població masculina va ser expulsada del mercat de treball a la nostra comarca. Aquesta expulsió massiva d'homes treballadors va provocar que les dones superessin en contractació temporal als homes. Aquesta situació s'ha revertit a l'actualitat. Durant l'any 2016 la contractació laboral ha tornat a augmentar i els homes tornen a superar a les dones pel que fa a la contractació temporal. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

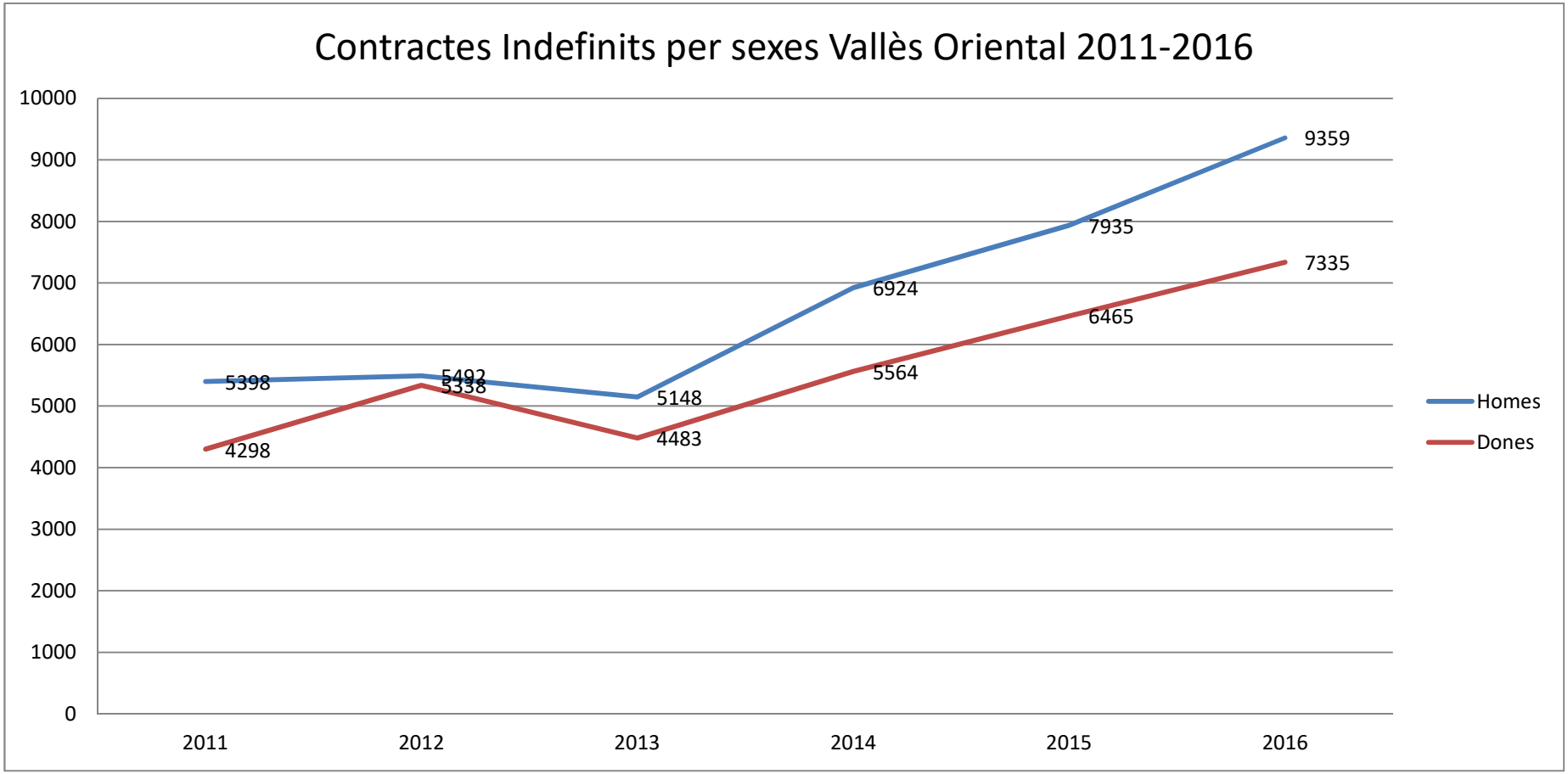


Tal com indica el següent gràfic, cada mes de setembre els contractes formalitzats a indefinits entre ambdós sexes són molt similars en quantitats però no durant la resta de l'any, fet que demostra que any rere any la quantitat de contractes indefinits efectuats a homes és superior als contractes indefinits efectuats a dones, repetint-se aquesta tendència cíclicament. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

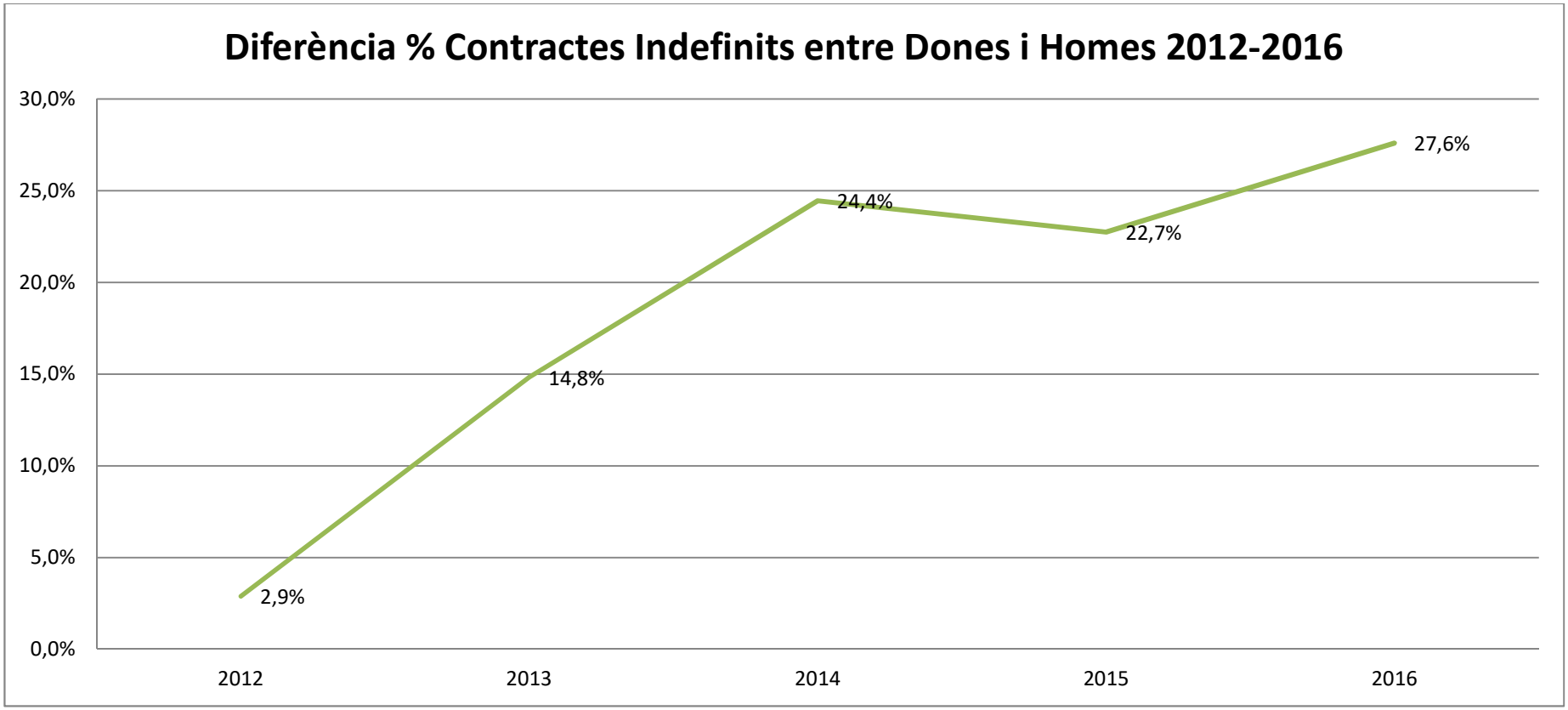



Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
-10,0%
-20,0%
-30,0%
-40,0%
ene.-11
mar.-11
may.-11
jul.-11
sep.-11
nov.-11
ene.-12
mar.-12
may.-12
jul.-12
sep.-12
nov.-12
ene.-13
mar.-13
may.-13
jul.-13
sep.-13
nov.-13
ene.-14
mar.-14
may.-14
jul.-14
sep.-14
nov.-14
ene.-15
mar.-15
may.-15
jul.-15
sep.-15
nov.-15
ene.-16
mar.-16
may.-16
jul.-16
sep.-16
nov.-16
Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016

Si calculem el nombre total de contractes indefinits efectuats durant tot un any natural observem que malgrat fins el 2013 les contractacions indefinides eren diferències menors durant els anys posteriors la tendència ha sigut la d'augmentar la diferència.



Com es pot comprovar en aquesta última gràfica, la diferència percentual entre contractes indefinits ha anat creixent cada any fins a assolir una cota de tendència cap al 30% durant l'últim any 2016, fet que demostra que, després d'uns anys durant els quals la precarietat s'havia repartit de forma força equivalent, actualment les dones tornen a patir en major mesura el fenomen de la precarietat en contrast als homes.



Font de dades: Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

La bretxa salarial, un altre tret de les desigualtats

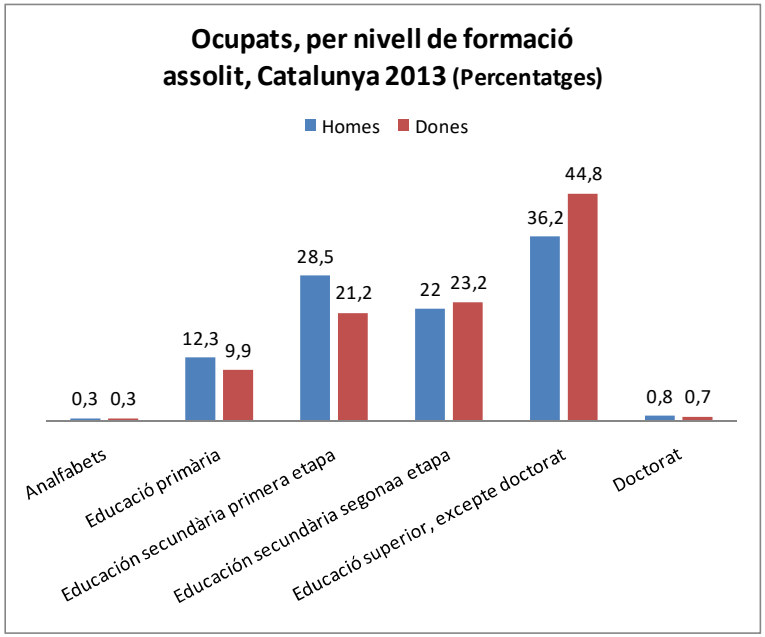
Malauradament no existeix accés a dades de bretxa salarial a nivell comarcal, és per això que hem fet l'anàlisi a nivell nacional. Tal com podem comprovar amb la següent taula observem que a banda de cobrar menys per estar contractades més parcialment que els homes, si comparem el salari/hora, com és 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 cobra un 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 profesional científic i intelectual	16,62	15,46	18,2	17,7%
3.Personal tècnic, profesional 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 treballdor 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 manufactureres i la construcció	10,29	8,68	10,46	20,5%
8. Personal operador d'instalacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	28,9%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	16,0%

Font: Enquesta d'Estructura Salarial, INE

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 2013. En elles, observem que el 44,8% de les dones ocupades té formació superior, front el 36,2% dels homes ocupats. Per contra, els percentatges de població masculina ocupada i amb educació primària o secundària de primera etapa suma un 40,8%, mentre que les dones sumen un 31,1%.



Font: EPA, INE

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 últims sectors de la taula, que mostren pitjor remuneració (personal treballador del sector serveis i ocupacions elementals). En canvi, hi ha subrepresentació de les dones entre el personal director i gerent (les dones representen un 32,1%), el personal tècnic de recolzament (34,5%) i més lluny entre el personal d'indústries manufactureres i construcció (5,4%). 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.

CATALUNYA	Salari mig per hora (euros)*	Grau de feminització de l'ocupació**
Total	**10,6**	**47,6%**
Personal directores i gerent	23,1	32,1%
Personal tècnic i professional científic i intel·elctual	15,5	59,4%
Personal tècnic; professional de recolzament	11,7	34,5%
Personal empleat contable, administratiu o d'oficina	9,4	69,2%
Personal qualificat d'indústries manufactureres i de la construcció	8,7	5,4%
Personal operador d'instal·lacions i maquinària	8,2	19,7%
Personal treballador dels serveis (restauració, personals, protecció ,vendes)	7,9	65,0%
Ocupaciones elementals	7,1	62,2%

*Font: Enquesta d'Estructura Salarial, dades 2010, INE

** Font: EPA, dades 2013, INE

Trobem, per tant, que les principals desigualtats que pateixen les dones al mercat de treball són ocasionades per la doble 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.

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

Així, 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 98,4% de les persones que fan ús de les setmanes transferibles del permís de maternitat, són dones**. Tan sols el fan servir un 1,6% dels homes (Catalunya, 2013)

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 set anys, del 2005 al 2013, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 1,5 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 97,9% al 96,8% a Catalunya.

	Número d'excedències		% de les excedències gaudides per mares	
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya
2005	28.403	3.681	96,7	97,9
2006	31.275	3.956	96,1	96,8
2007	34.816	4.403	95,7	97,0
2008	37.771	4.667	96,1	97,4
2009	33.942	3.888	95,9	97,0
2010	34.812	3.760	95,5	96,8
2011	34.128	3.559	95,5	96,8
2012	29.651	2.990	95,0	96,2

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.

- **<u>Efectes de la crisi</u>**

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

  b) 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 **21,8% la taxa d'atur i en un 44,1% la taxa d'ocupació.**

- **<u>Tenir fills/lles expulsa les dones del mercat laboral o les deixa en semi-presència</u>**

  a) La dona té ara 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 20 punts quan la dona està en parella i té fills/es**, mentre que la de l'home augmenta en 8 punts.

  b) Gairebé 1 de cada 4 dones treballen a temps parcial a Catalunya. 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: l'ocupació a temps parcial, es configura com un element important de desigualtat i segregació laboral per a les dones **(un 23,8% de les dones estan contractades a temps parcial).**

- **<u>La bretxa salarial i altres discriminacions</u>**

  a) **Tot i estar molt més formades que els homes**, les dones ocupades ocupen llocs de treball pitjor remunerat.

  b) Tot i tenir ocupacions de categories similars, **les dones perceben un sou un 20% inferior al dels homes.**

- **<u>Tenir cura dels fills i filles, "cosa" de dones</u>**

  a) Els permisos parentals per conciliar la vida laboral i familiar, són gaudits gairebé exclusivament per dones: un 96,2% de les excedències per cura de menors a Catalunya el 2012 van ser gaudides per dones.

- **<u>Les polítiques preses sota l'excusa de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions</u>**

  a) 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:

- Aplicant polítiques dirigides a **combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional.** En aquest sentit és fonamental aprofundir el treball de la Inspecció de Treball en els centres de treball, 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.

- 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.**

- D'altra banda s'han 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.

- La UGT de Catalunya aposta fermament per **l'equiparació dels temps dels permisos parentals, iguals i intransferibles entre ambdós progenitors.** Només si el dret de conciliació és personal i intransferible, la persona que té dret al seu gaudi en farà ús. Així, proposem que el permís de paternitat sigui d'ús exclusiu dels pares i intransferible, i disposi de les mateixes setmanes que el permís de maternitat.

- Paral·lelament s'ha de treballar de manera transversal entre tots els actors socials, pel **repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars i per un nou pacte dels usos del temps laborals i de ciutadania.**

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.

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2017 AL VALLÈS ORIENTAL

INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL A LA COMARCA DEL VALLÈS ORIENTAL I A CATALUNYA

1 de març de 2017

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 3

LA DESIGUALTAT EN EL MERCAT DE TREBALL 6

QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL? 9

LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ 17

CONTINUA L'ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUEIXEN 19

I LA REFORMA LABORAL?... 20

CONCLUSIONS 21

REIVINDICACIONS 22

PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita i el treball 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 a la comarca del Vallès Oriental**. 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 dones i homes, 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 els usos del temps i 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 diferent 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'està 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 Reformes Laborals

A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de les **reformes 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 desavantatjosa 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: Ser mare és penalitzat al mercat laboral

Les diferents posicions de dones i d'homes 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.

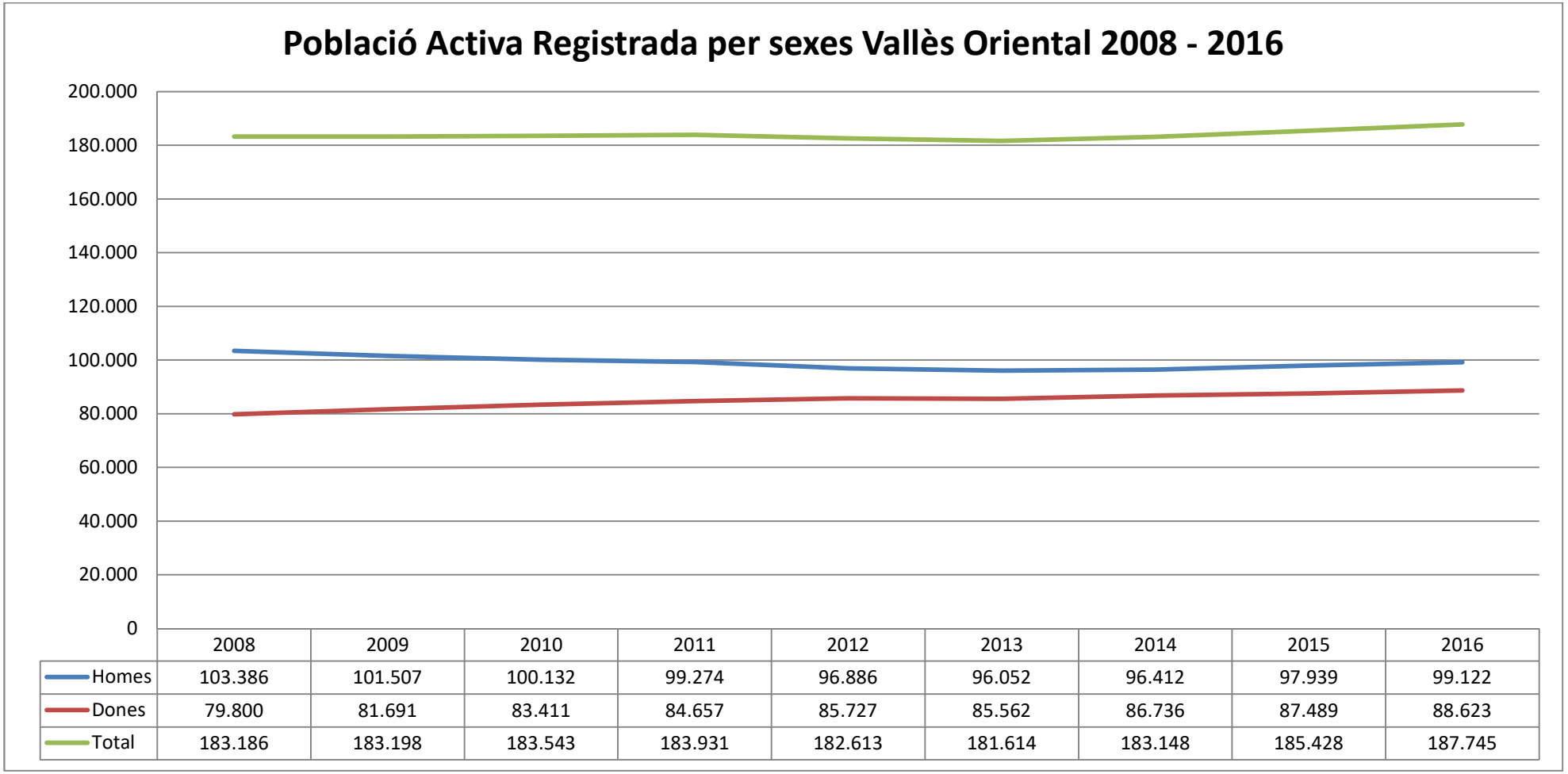
D'altra banda, la destrucció d'ocupació està empitjorant la situació de les dones, ja que, si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, **no és menys cert que altres sectors, en els quals les 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 les dones a casa i a la feina, factor de desigualtat

En aquest sentit no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: els usos del temps de la vida laboral, familiar i personal. La presència de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre la feina de les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. Per això, tant **la falta de llibertat en la presa de decisió al voltant de la maternitat, així com 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 dones treballadores i cuidadores, en molts casos.

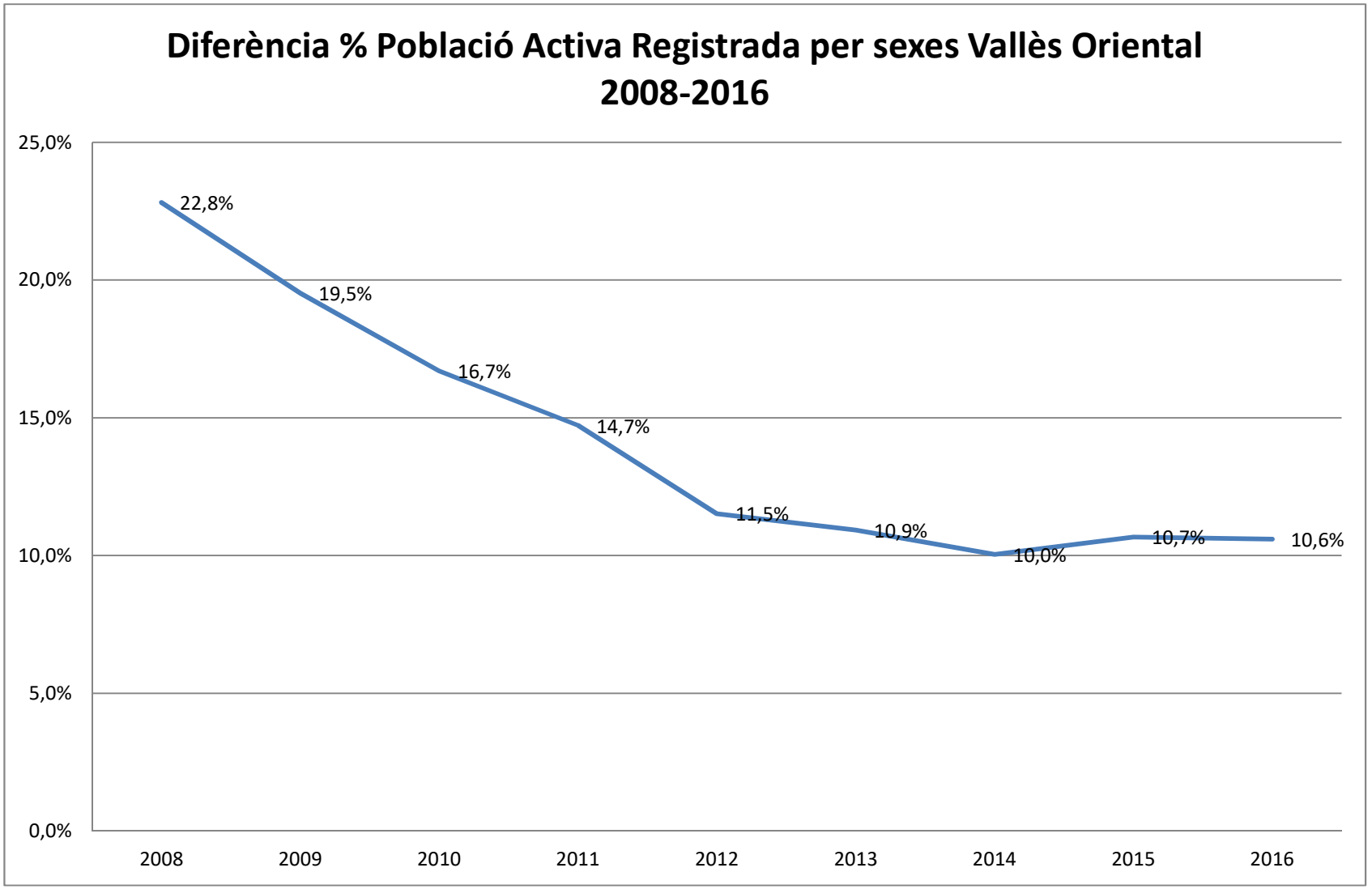
El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per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

La 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 doncs, al Vallès Oriental, la població activa registrada masculina ha passat de ser de 103.386 homes l'any 2008 a 99.122 homes el 2016, mentre que la femenina ha augmentat de 79.800 a 88.623 dones. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

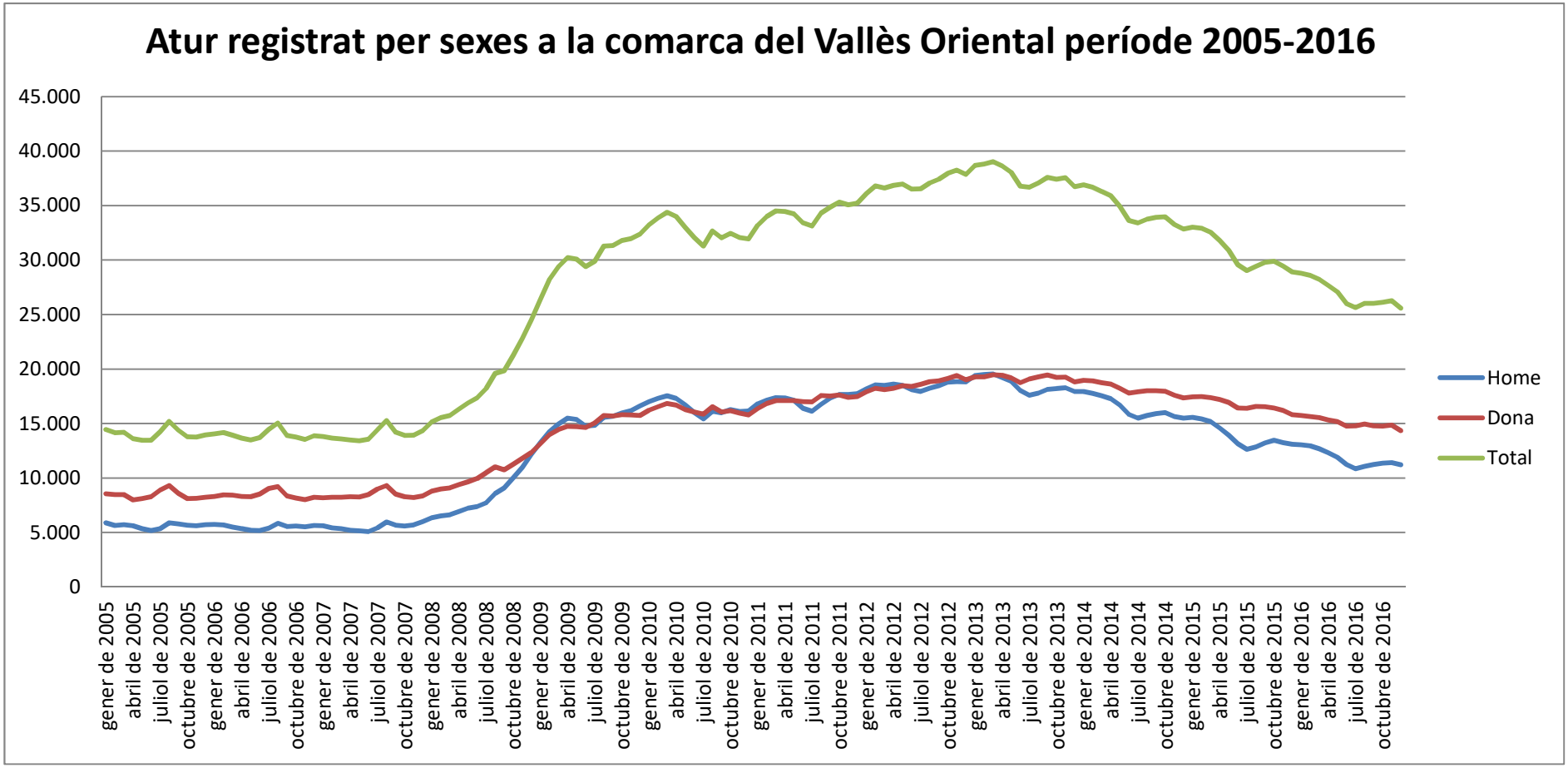


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Homes	103.386	101.507	100.132	99.274	96.886	96.052	96.412	97.939	99.122
Dones	79.800	81.691	83.411	84.657	85.727	85.562	86.736	87.489	88.623
Total	183.186	183.198	183.543	183.931	182.613	181.614	183.148	185.428	187.745

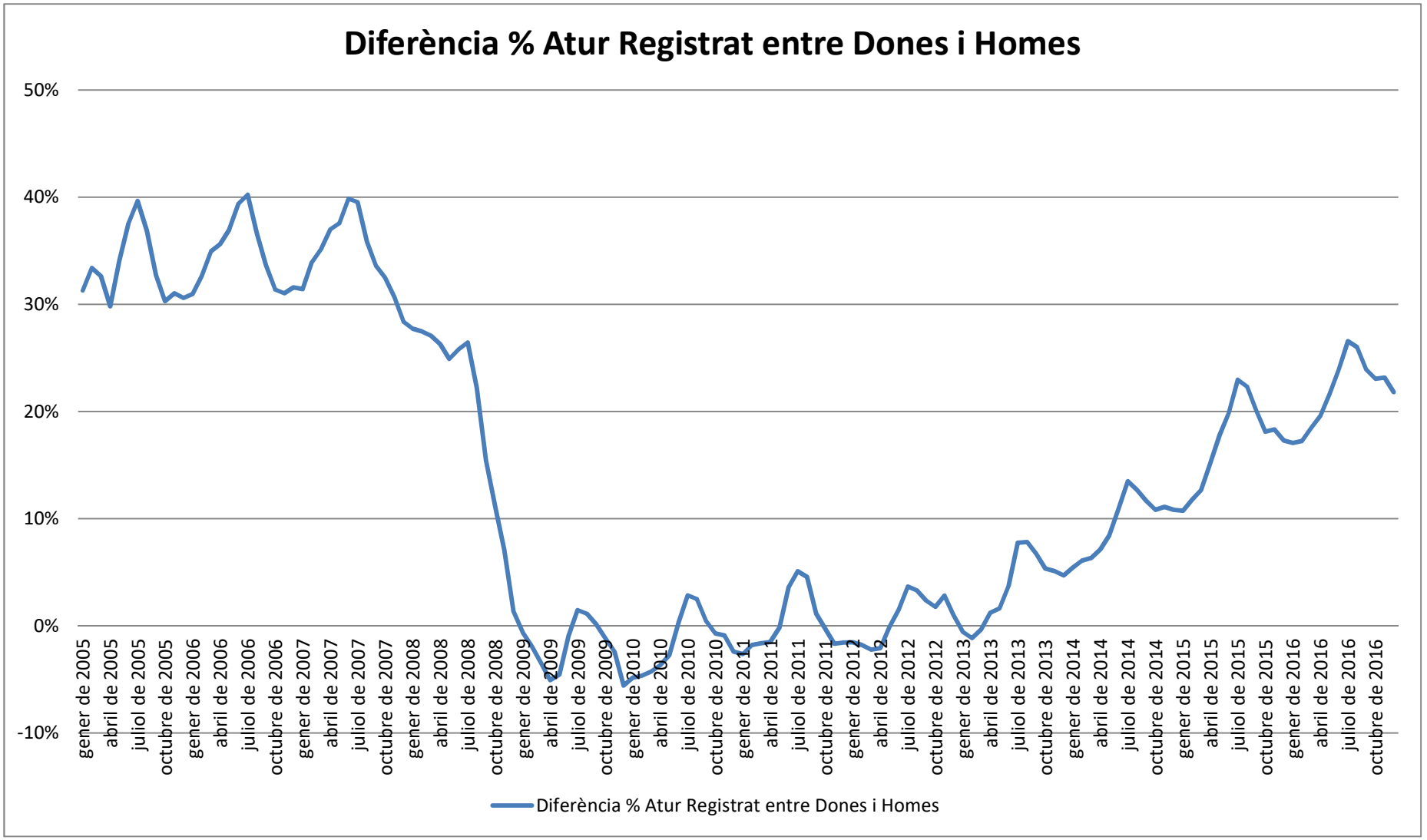
Com es pot observar en el següent gràfic la diferència percentual de Població Activa Registrada entre homes i dones a la comarca s'ha anat reduint contínuament des de l'any 2008, a un nivell de més del 20%, fins a estabilitzar-se al voltant del 10% durant els últims 3 anys. Fet que demostra que la població activa femenina ha augmentat respecte la població activa masculina. Font: Departament Treball. Generalitat de Catalunya.



A partir del 2009, per primera vegada, l'atur masculí supera el femení; no perquè millori el femení –tot el contrari-, si no degut a la forta destrucció d'ocupació masculina. Aquesta tendència es trenca l'any 2013 i augmenta considerablement els tres últims anys. Aquestes dades ens poden donar una visió positiva o al menys, no tan negativa, del que han estat els efectes de la crisi sobre tots els treballadors. 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 estan tant o més presents que abans de la irrupció de la crisi. **L'atur masculí disminueix però el femení en manté com els pitjors anys de la crisi.** Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.



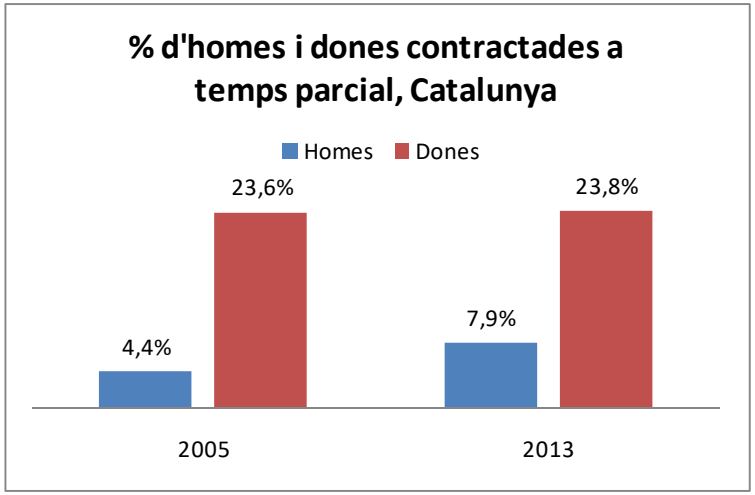
Com podem observar en la següent gràfica, des de l'any 2009 fins a l'any 2013 la diferència d'atur registrat entre dones i homes ha sigut mínima. Per èpoques era major l'atur masculí que el femení però, a partir del 2013 la tendència ha sigut que la diferència d'atur femení respecte el masculí augmentés paulatinament any rere any fins arribar a una diferència del 20%. Aquesta gràfica demostra que cada any la bretxa d'atur per sexe continua augmentant sense que es posi cap remei, especialment cada estiu que és quan augmenta més la diferència. Font: Dep. 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 23,8% de les dones contractades el 2013 a Catalunya ho estan amb un contracte a temps parcial, front el 7,9% 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.

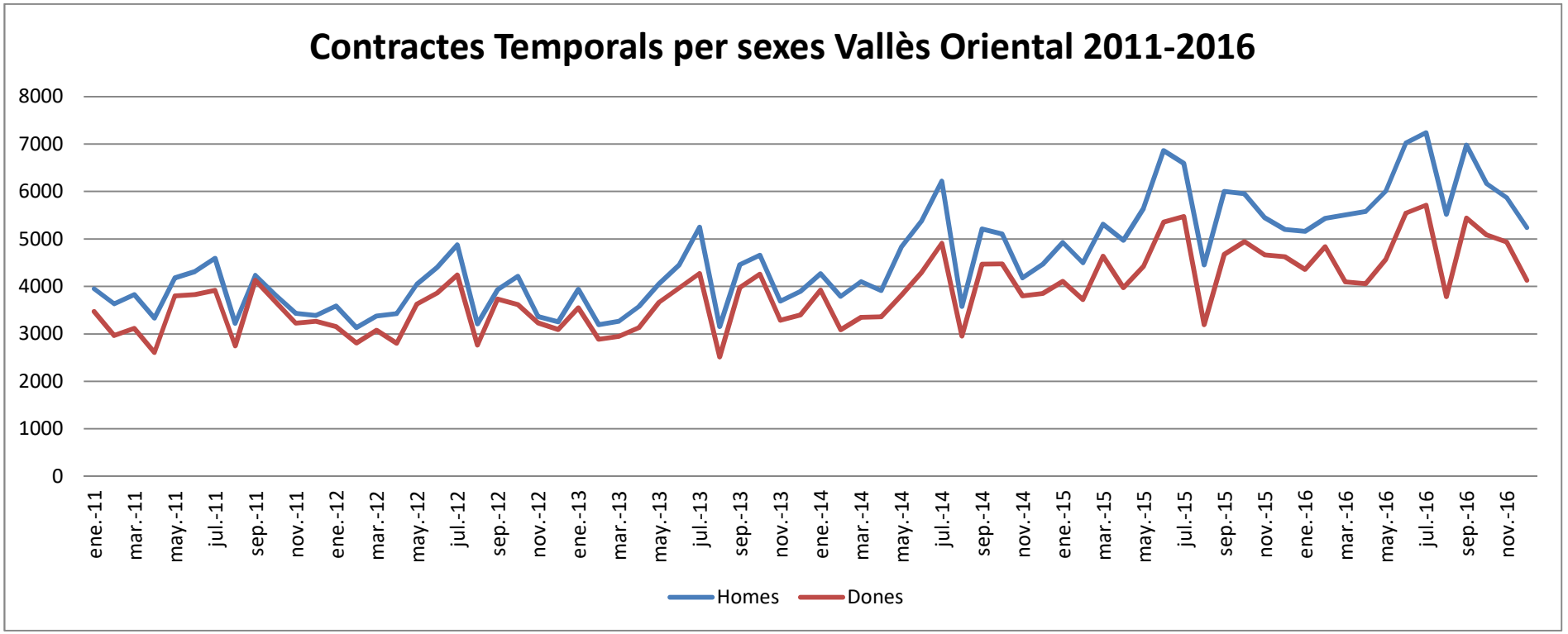


Font: EPA, INE

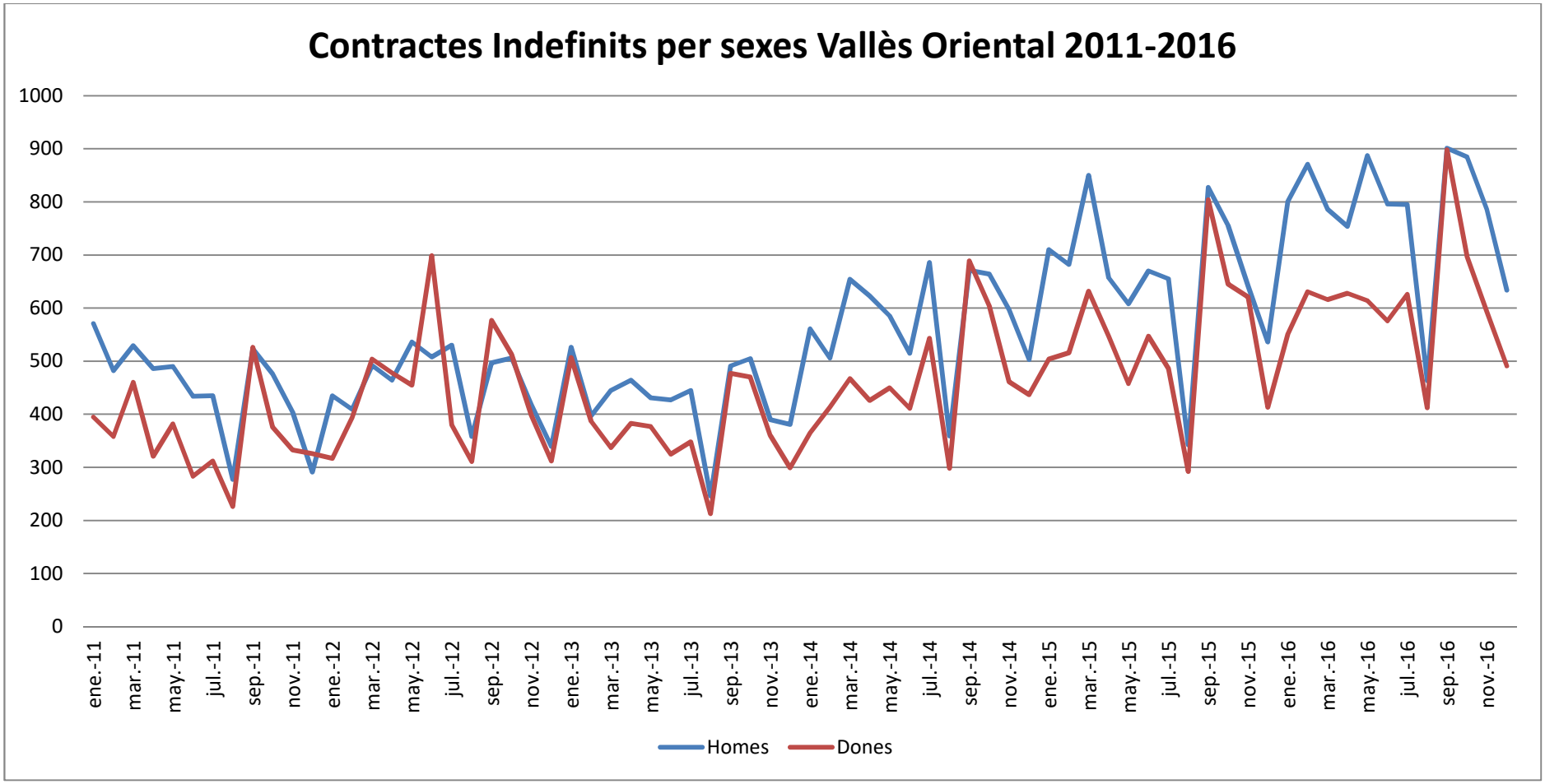
Segons dades recollides pel Instituto de la Mujer, **el 98% de les persones contractades a temps parcial que declaraven estar-ho per necessitat de cura de familiars, eren dones.** L'assumpció del rol de cura per part de les dones, per tant, queda palès a través d'aquesta enquesta.

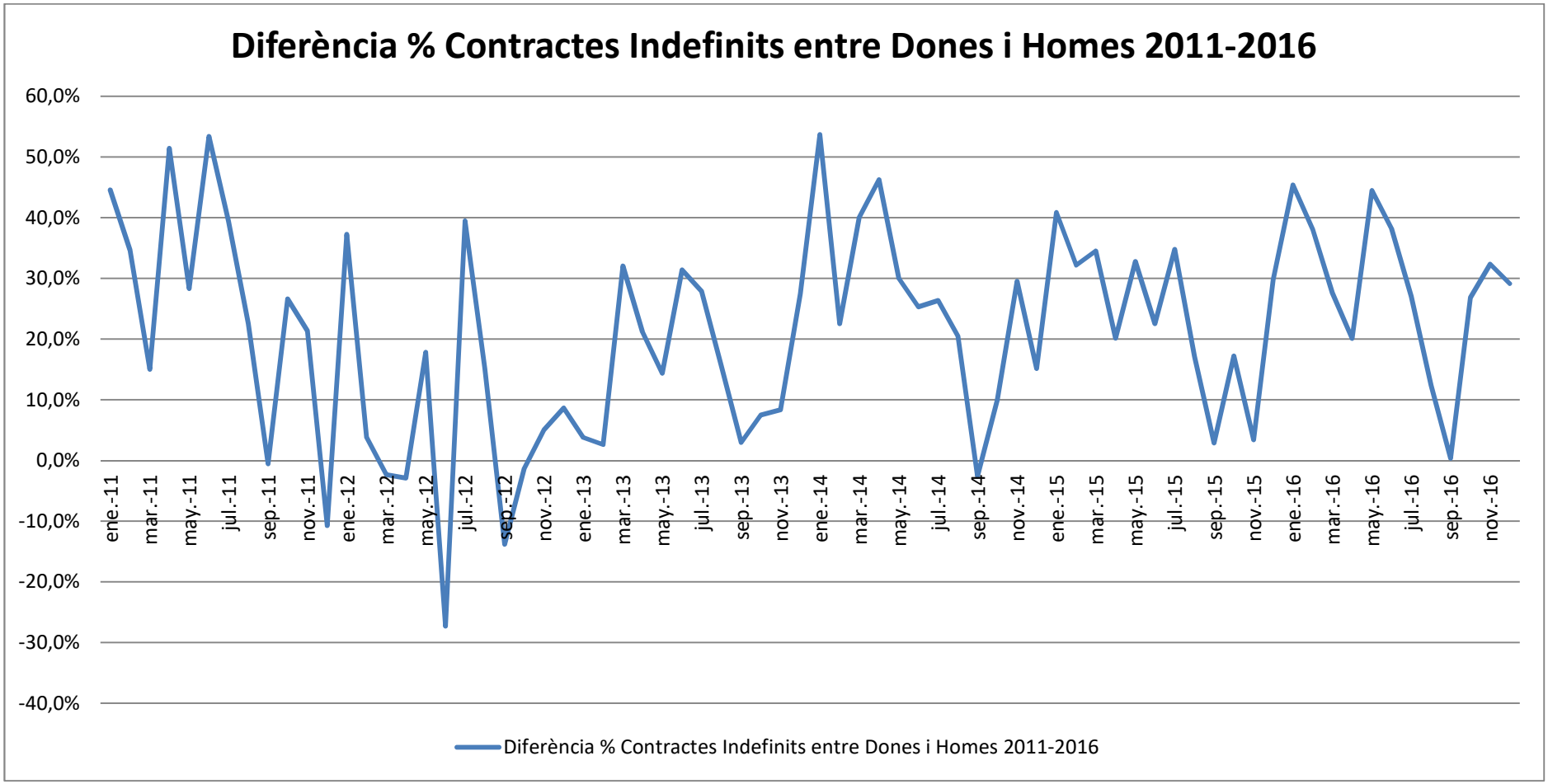
Si observem les següents gràfiques a l'àmbit de la nostra comarca comprovarem que malgrat que tant dones com homes han augmentat la seva presència en el mercat laboral s'ha invertit la situació de la contractació temporal.

L'any 2009 com a conseqüència de la crisi econòmica i la caiguda de sectors masculinitzats molta població masculina va ser expulsada del mercat de treball a la nostra comarca. Aquesta expulsió massiva d'homes treballadors va provocar que les dones superessin en contractació temporal als homes. Aquesta situació s'ha revertit a l'actualitat. Durant l'any 2016 la contractació laboral ha tornat a augmentar i els homes tornen a superar a les dones pel que fa a la contractació temporal. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

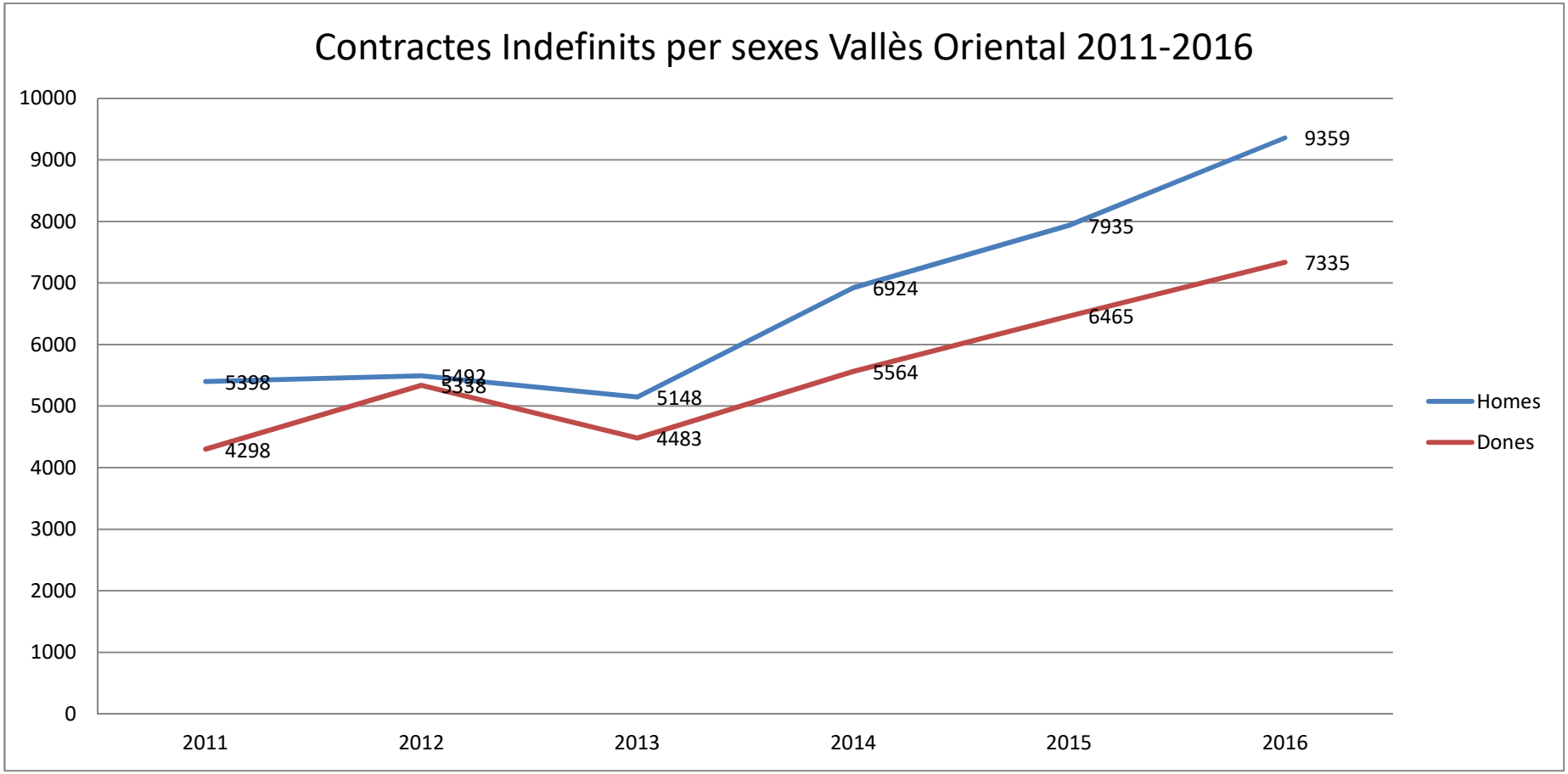


Tal com indica el següent gràfic, cada mes de setembre els contractes formalitzats a indefinits entre ambdós sexes són molt similars en quantitats però no durant la resta de l'any, fet que demostra que any rere any la quantitat de contractes indefinits efectuats a homes és superior als contractes indefinits efectuats a dones, repetint-se aquesta tendència cíclicament. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

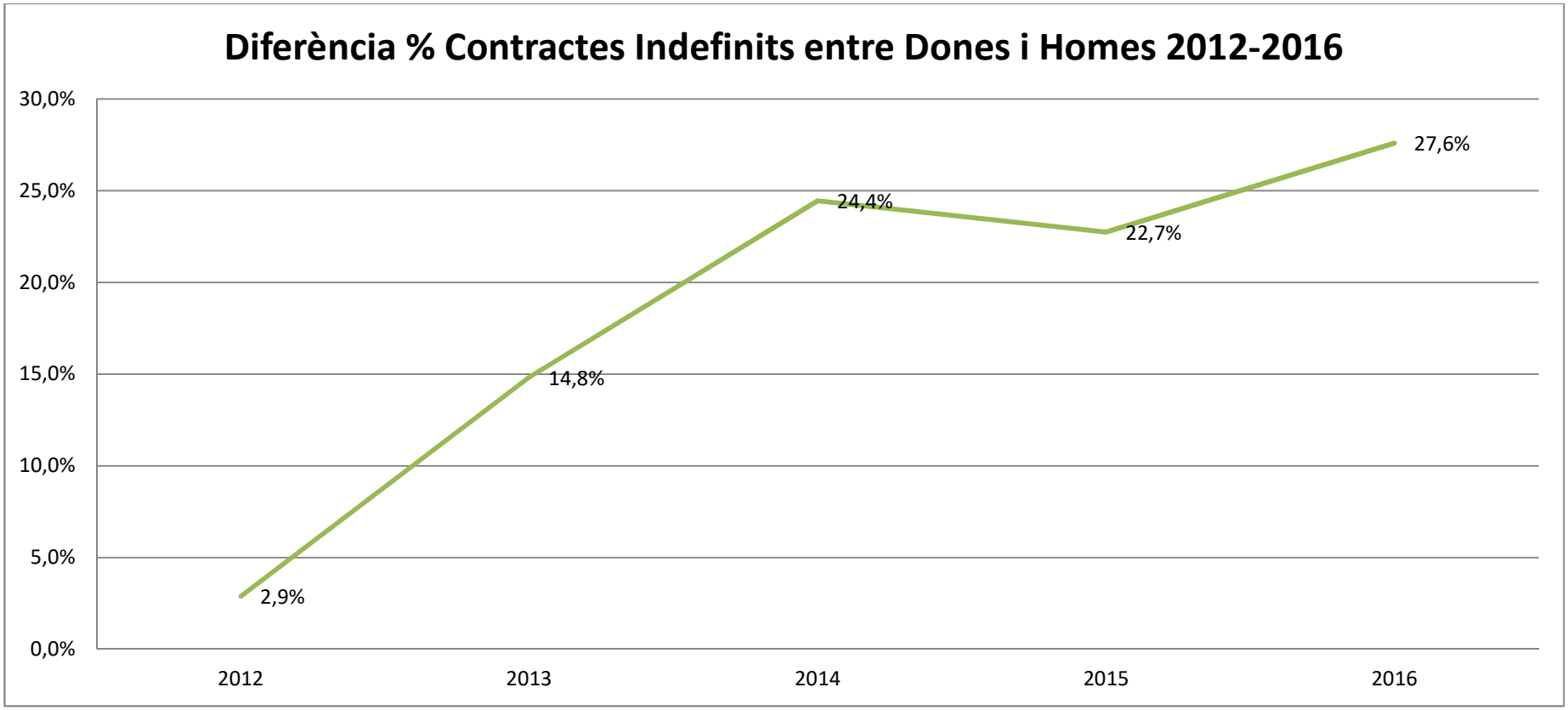



Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
-10,0%
-20,0%
-30,0%
-40,0%
ene.-11
mar.-11
may.-11
jul.-11
sep.-11
nov.-11
ene.-12
mar.-12
may.-12
jul.-12
sep.-12
nov.-12
ene.-13
mar.-13
may.-13
jul.-13
sep.-13
nov.-13
ene.-14
mar.-14
may.-14
jul.-14
sep.-14
nov.-14
ene.-15
mar.-15
may.-15
jul.-15
sep.-15
nov.-15
ene.-16
mar.-16
may.-16
jul.-16
sep.-16
nov.-16
Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016

Si calculem el nombre total de contractes indefinits efectuats durant tot un any natural observem que malgrat fins el 2013 les contractacions indefinides eren diferències menors durant els anys posteriors la tendència ha sigut la d'augmentar la diferència.



Com es pot comprovar en aquesta última gràfica, la diferència percentual entre contractes indefinits ha anat creixent cada any fins a assolir una cota de tendència cap al 30% durant l'últim any 2016, fet que demostra que, després d'uns anys durant els quals la precarietat s'havia repartit de forma força equivalent, actualment les dones tornen a patir en major mesura el fenomen de la precarietat en contrast als homes.



Font de dades: Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

La bretxa salarial, un altre tret de les desigualtats

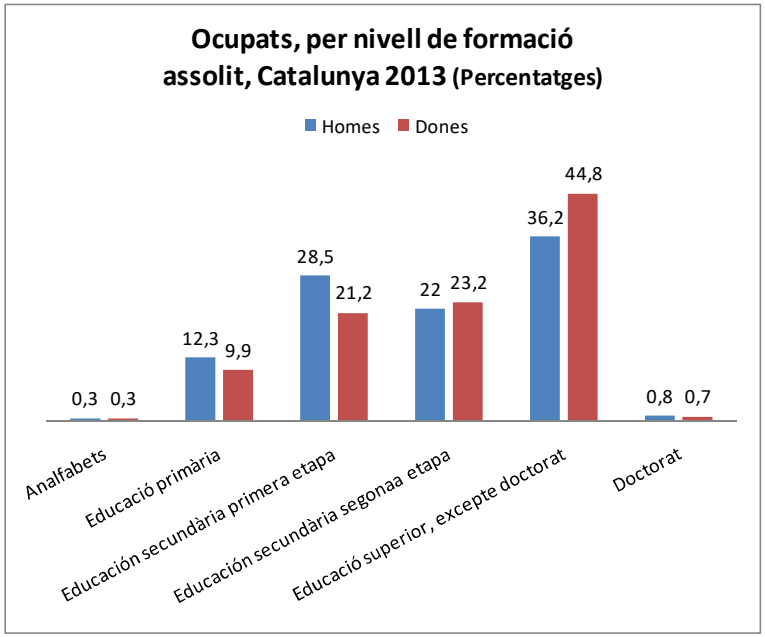
Malauradament no existeix accés a dades de bretxa salarial a nivell comarcal, és per això que hem fet l'anàlisi a nivell nacional. Tal com podem comprovar amb la següent taula observem que a banda de cobrar menys per estar contractades més parcialment que els homes, si comparem el salari/hora, com és 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 cobra un 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 profesional científic i intelectual	16,62	15,46	18,2	17,7%
3.Personal tècnic, profesional 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 treballdor 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 manufactureres i la construcció	10,29	8,68	10,46	20,5%
8. Personal operador d'instalacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	28,9%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	16,0%

Font: Enquesta d'Estructura Salarial, INE

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 2013. En elles, observem que el 44,8% de les dones ocupades té formació superior, front el 36,2% dels homes ocupats. Per contra, els percentatges de població masculina ocupada i amb educació primària o secundària de primera etapa suma un 40,8%, mentre que les dones sumen un 31,1%.



Font: EPA, INE

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 últims sectors de la taula, que mostren pitjor remuneració (personal treballador del sector serveis i ocupacions elementals). En canvi, hi ha subrepresentació de les dones entre el personal director i gerent (les dones representen un 32,1%), el personal tècnic de recolzament (34,5%) i més lluny entre el personal d'indústries manufactureres i construcció (5,4%). 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.

CATALUNYA	Salari mig per hora (euros)*	Grau de feminització de l'ocupació**
Total	**10,6**	**47,6%**
Personal directores i gerent	23,1	32,1%
Personal tècnic i professional científic i intel·elctual	15,5	59,4%
Personal tècnic; professional de recolzament	11,7	34,5%
Personal empleat contable, administratiu o d'oficina	9,4	69,2%
Personal qualificat d'indústries manufactureres i de la construcció	8,7	5,4%
Personal operador d'instal·lacions i maquinària	8,2	19,7%
Personal treballador dels serveis (restauració, personals, protecció ,vendes)	7,9	65,0%
Ocupaciones elementals	7,1	62,2%

*Font: Enquesta d'Estructura Salarial, dades 2010, INE

** Font: EPA, dades 2013, INE

Trobem, per tant, que les principals desigualtats que pateixen les dones al mercat de treball són ocasionades per la doble 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.

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

Així, 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 98,4% de les persones que fan ús de les setmanes transferibles del permís de maternitat, són dones**. Tan sols el fan servir un 1,6% dels homes (Catalunya, 2013)

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 set anys, del 2005 al 2013, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 1,5 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 97,9% al 96,8% a Catalunya.

	Número d'excedències		% de les excedències gaudides per mares	
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya
2005	28.403	3.681	96,7	97,9
2006	31.275	3.956	96,1	96,8
2007	34.816	4.403	95,7	97,0
2008	37.771	4.667	96,1	97,4
2009	33.942	3.888	95,9	97,0
2010	34.812	3.760	95,5	96,8
2011	34.128	3.559	95,5	96,8
2012	29.651	2.990	95,0	96,2

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.

- **<u>Efectes de la crisi</u>**

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

  b) 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 **21,8% la taxa d'atur i en un 44,1% la taxa d'ocupació.**

- **<u>Tenir fills/lles expulsa les dones del mercat laboral o les deixa en semi-presència</u>**

  a) La dona té ara 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 20 punts quan la dona està en parella i té fills/es**, mentre que la de l'home augmenta en 8 punts.

  b) Gairebé 1 de cada 4 dones treballen a temps parcial a Catalunya. 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: l'ocupació a temps parcial, es configura com un element important de desigualtat i segregació laboral per a les dones **(un 23,8% de les dones estan contractades a temps parcial).**

- **<u>La bretxa salarial i altres discriminacions</u>**

  a) **Tot i estar molt més formades que els homes**, les dones ocupades ocupen llocs de treball pitjor remunerat.

  b) Tot i tenir ocupacions de categories similars, **les dones perceben un sou un 20% inferior al dels homes.**

- **<u>Tenir cura dels fills i filles, "cosa" de dones</u>**

  a) Els permisos parentals per conciliar la vida laboral i familiar, són gaudits gairebé exclusivament per dones: un 96,2% de les excedències per cura de menors a Catalunya el 2012 van ser gaudides per dones.

- **<u>Les polítiques preses sota l'excusa de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions</u>**

  a) 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:

- Aplicant polítiques dirigides a **combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional.** En aquest sentit és fonamental aprofundir el treball de la Inspecció de Treball en els centres de treball, 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.

- 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.**

- D'altra banda s'han 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.

- La UGT de Catalunya aposta fermament per **l'equiparació dels temps dels permisos parentals, iguals i intransferibles entre ambdós progenitors.** Només si el dret de conciliació és personal i intransferible, la persona que té dret al seu gaudi en farà ús. Així, proposem que el permís de paternitat sigui d'ús exclusiu dels pares i intransferible, i disposi de les mateixes setmanes que el permís de maternitat.

- Paral·lelament s'ha de treballar de manera transversal entre tots els actors socials, pel **repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars i per un nou pacte dels usos del temps laborals i de ciutadania.**

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.

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2017 AL VALLÈS ORIENTAL

INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL A LA COMARCA DEL VALLÈS ORIENTAL I A CATALUNYA

1 de març de 2017

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 3

LA DESIGUALTAT EN EL MERCAT DE TREBALL 6

QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL? 9

LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ 17

CONTINUA L'ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUEIXEN 19

I LA REFORMA LABORAL?... 20

CONCLUSIONS 21

REIVINDICACIONS 22

PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita i el treball 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 a la comarca del Vallès Oriental**. 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 dones i homes, 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 els usos del temps i 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 diferent 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'està 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 Reformes Laborals

A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de les **reformes 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 desavantatjosa 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: Ser mare és penalitzat al mercat laboral

Les diferents posicions de dones i d'homes 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.

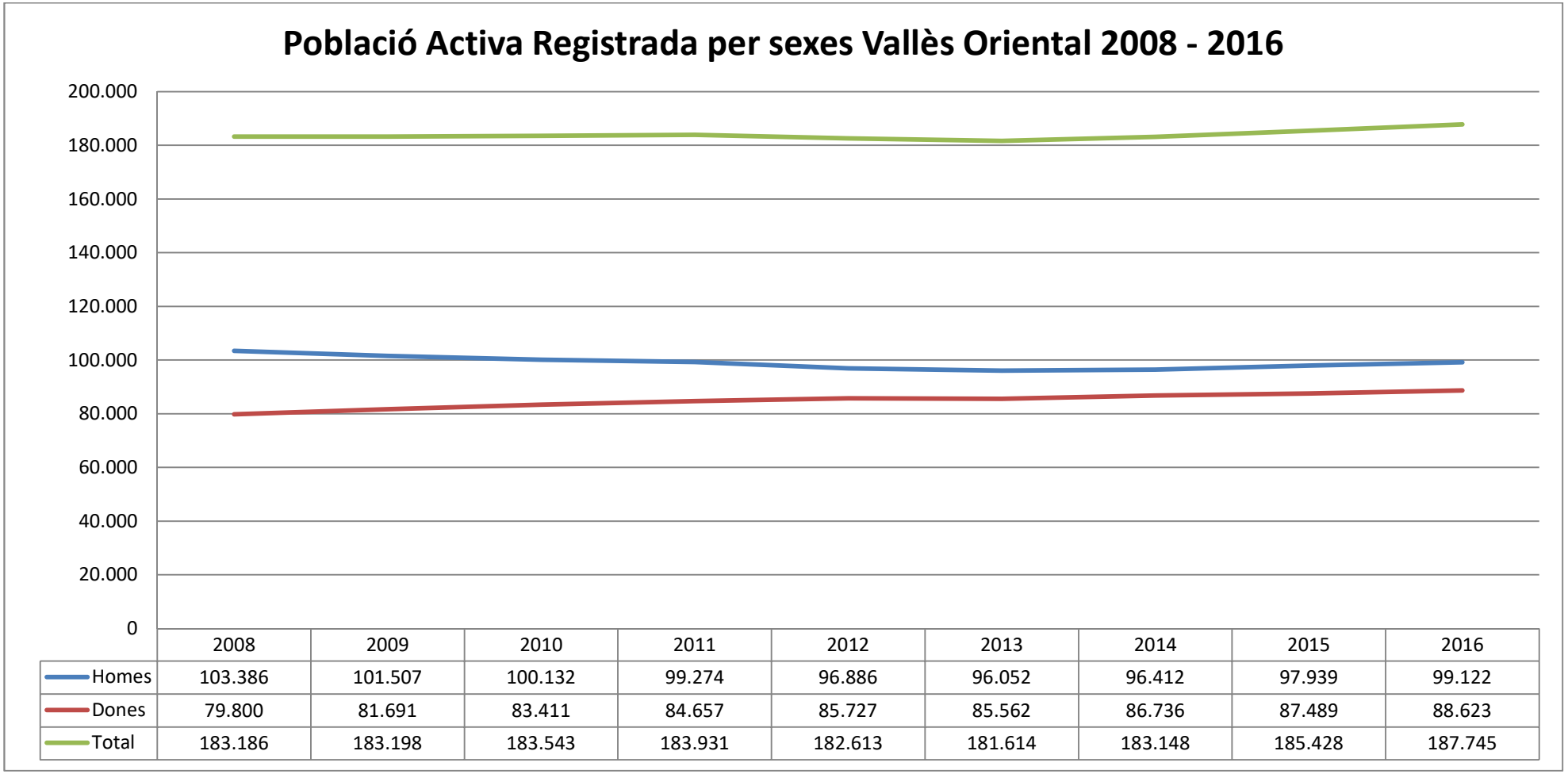
D'altra banda, la destrucció d'ocupació està empitjorant la situació de les dones, ja que, si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, **no és menys cert que altres sectors, en els quals les 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 les dones a casa i a la feina, factor de desigualtat

En aquest sentit no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: els usos del temps de la vida laboral, familiar i personal. La presència de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre la feina de les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. Per això, tant **la falta de llibertat en la presa de decisió al voltant de la maternitat, així com 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 dones treballadores i cuidadores, en molts casos.

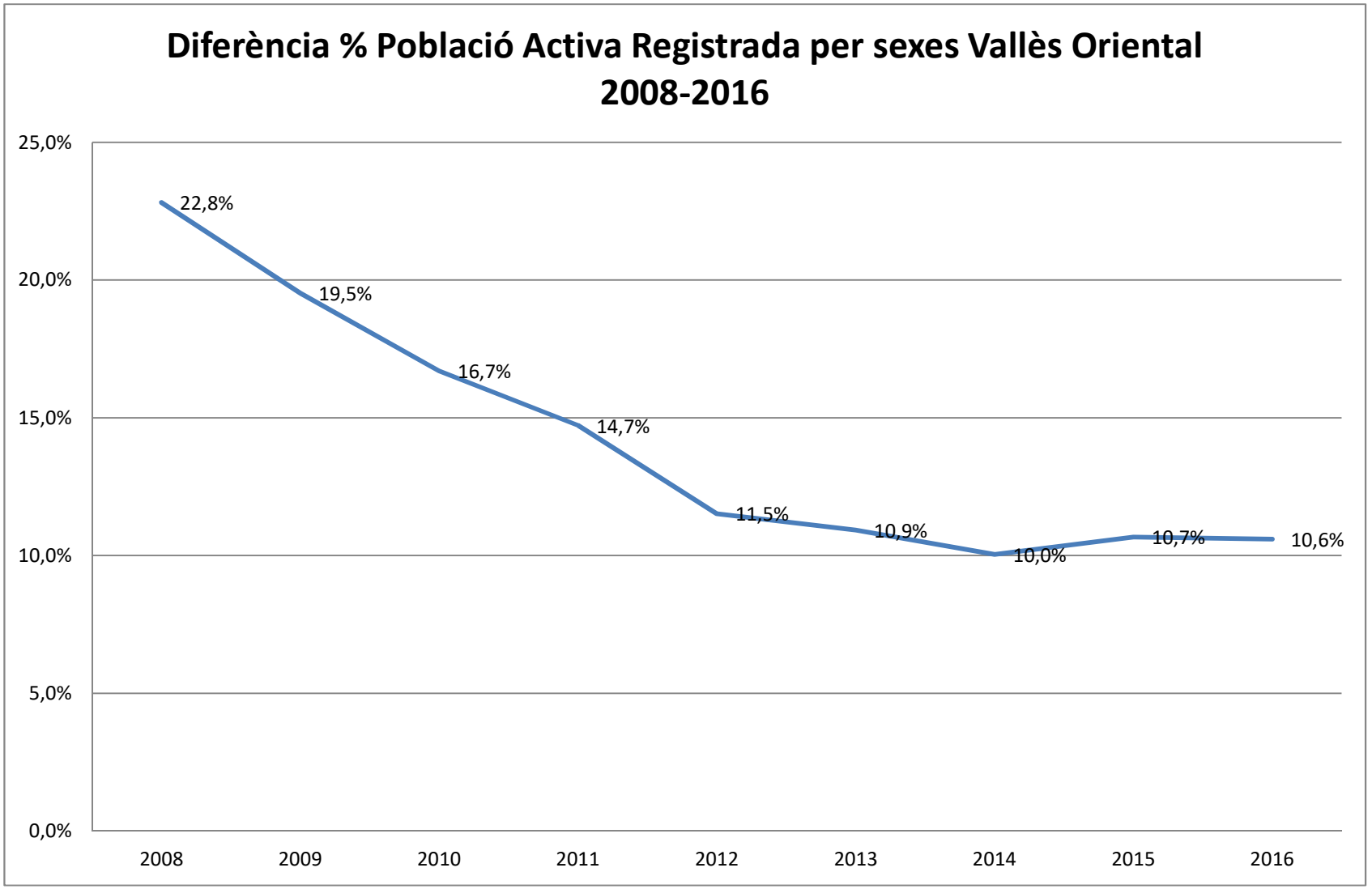
El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per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

La 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 doncs, al Vallès Oriental, la població activa registrada masculina ha passat de ser de 103.386 homes l'any 2008 a 99.122 homes el 2016, mentre que la femenina ha augmentat de 79.800 a 88.623 dones. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

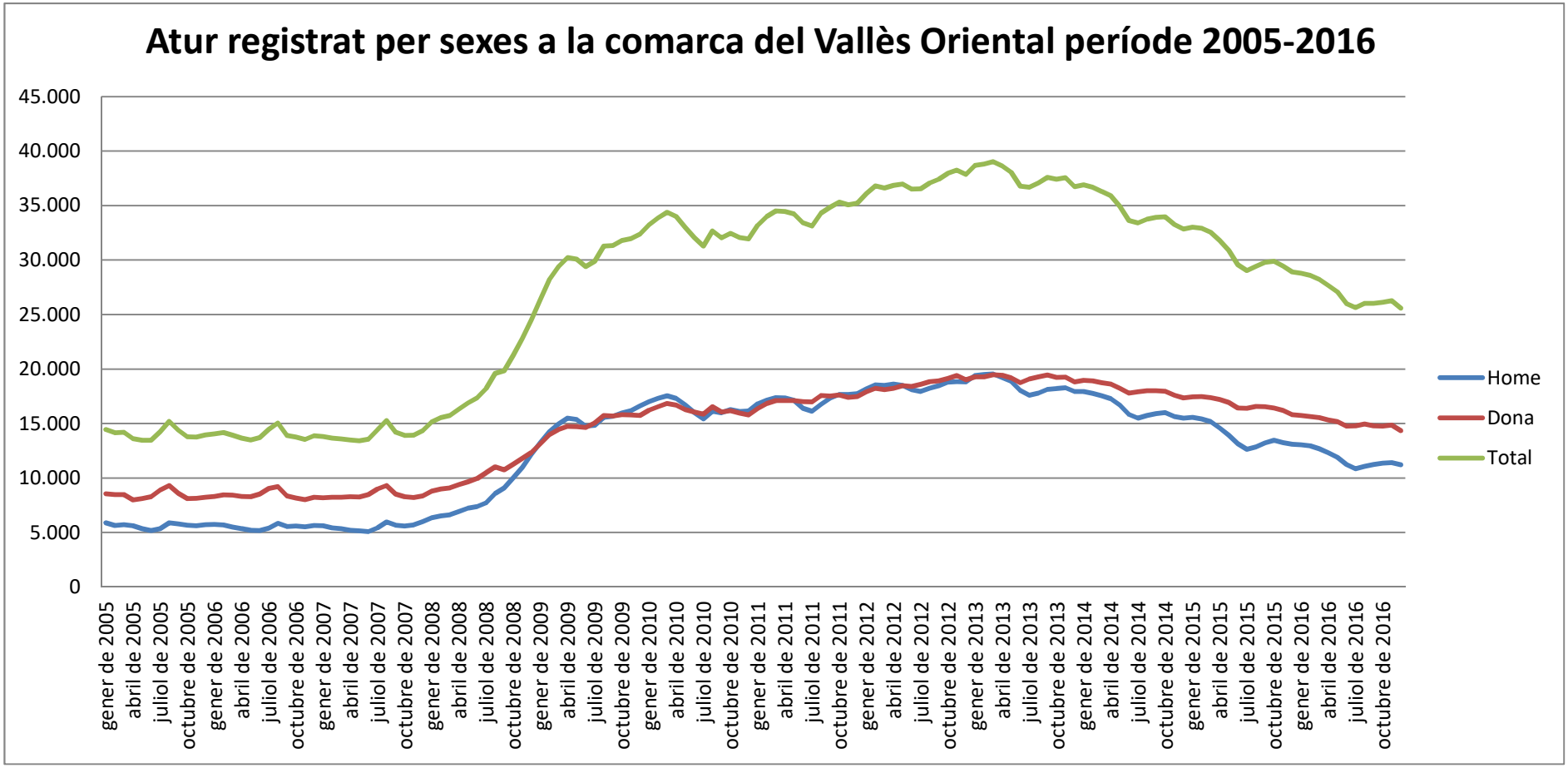


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Homes	103.386	101.507	100.132	99.274	96.886	96.052	96.412	97.939	99.122
Dones	79.800	81.691	83.411	84.657	85.727	85.562	86.736	87.489	88.623
Total	183.186	183.198	183.543	183.931	182.613	181.614	183.148	185.428	187.745

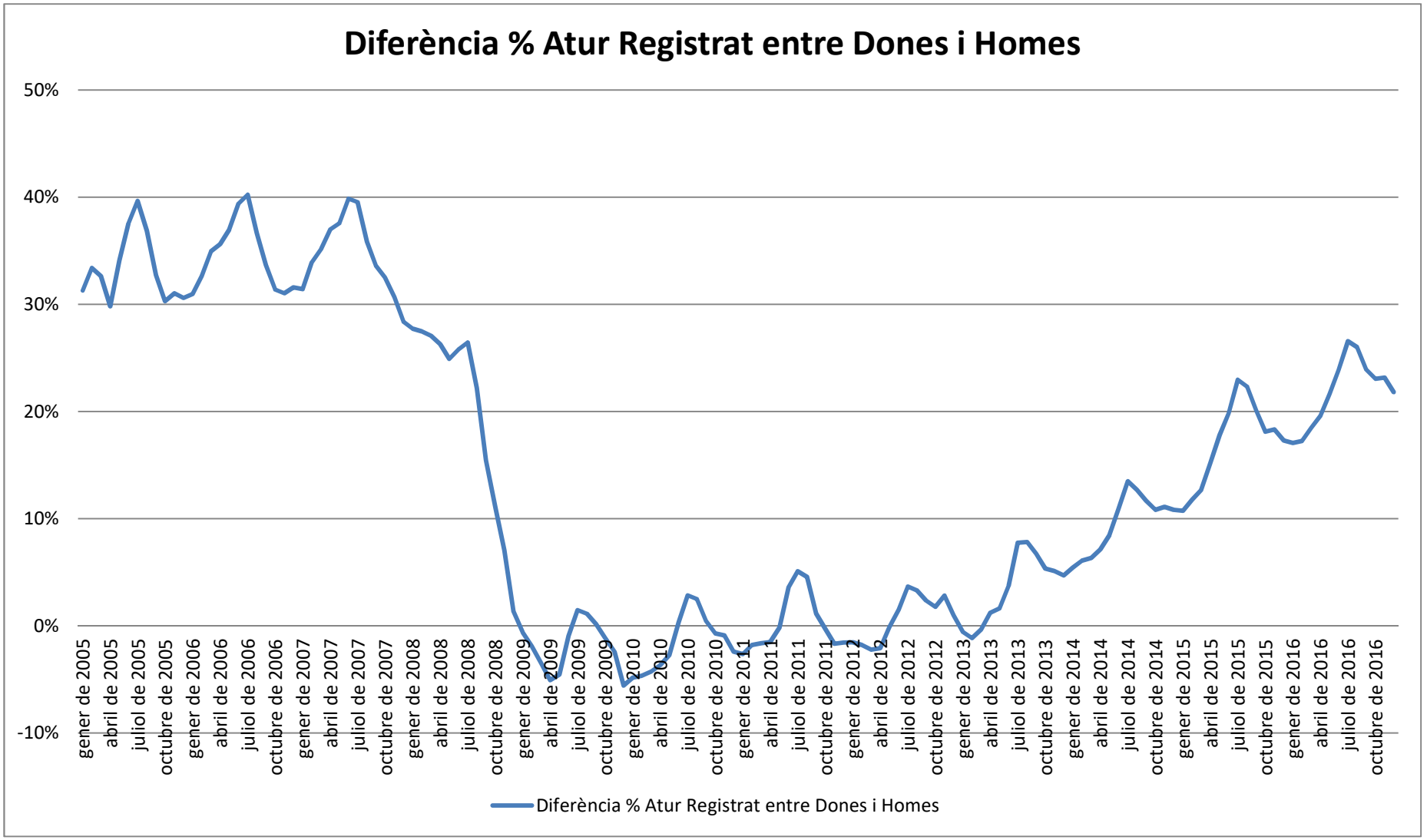
Com es pot observar en el següent gràfic la diferència percentual de Població Activa Registrada entre homes i dones a la comarca s'ha anat reduint contínuament des de l'any 2008, a un nivell de més del 20%, fins a estabilitzar-se al voltant del 10% durant els últims 3 anys. Fet que demostra que la població activa femenina ha augmentat respecte la població activa masculina. Font: Departament Treball. Generalitat de Catalunya.



A partir del 2009, per primera vegada, l'atur masculí supera el femení; no perquè millori el femení –tot el contrari-, si no degut a la forta destrucció d'ocupació masculina. Aquesta tendència es trenca l'any 2013 i augmenta considerablement els tres últims anys. Aquestes dades ens poden donar una visió positiva o al menys, no tan negativa, del que han estat els efectes de la crisi sobre tots els treballadors. 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 estan tant o més presents que abans de la irrupció de la crisi. **L'atur masculí disminueix però el femení en manté com els pitjors anys de la crisi.** Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.



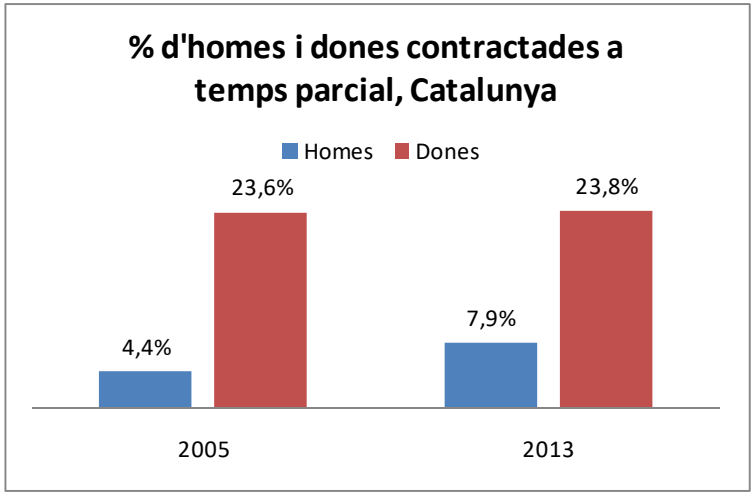
Com podem observar en la següent gràfica, des de l'any 2009 fins a l'any 2013 la diferència d'atur registrat entre dones i homes ha sigut mínima. Per èpoques era major l'atur masculí que el femení però, a partir del 2013 la tendència ha sigut que la diferència d'atur femení respecte el masculí augmentés paulatinament any rere any fins arribar a una diferència del 20%. Aquesta gràfica demostra que cada any la bretxa d'atur per sexe continua augmentant sense que es posi cap remei, especialment cada estiu que és quan augmenta més la diferència. Font: Dep. 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 23,8% de les dones contractades el 2013 a Catalunya ho estan amb un contracte a temps parcial, front el 7,9% 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.

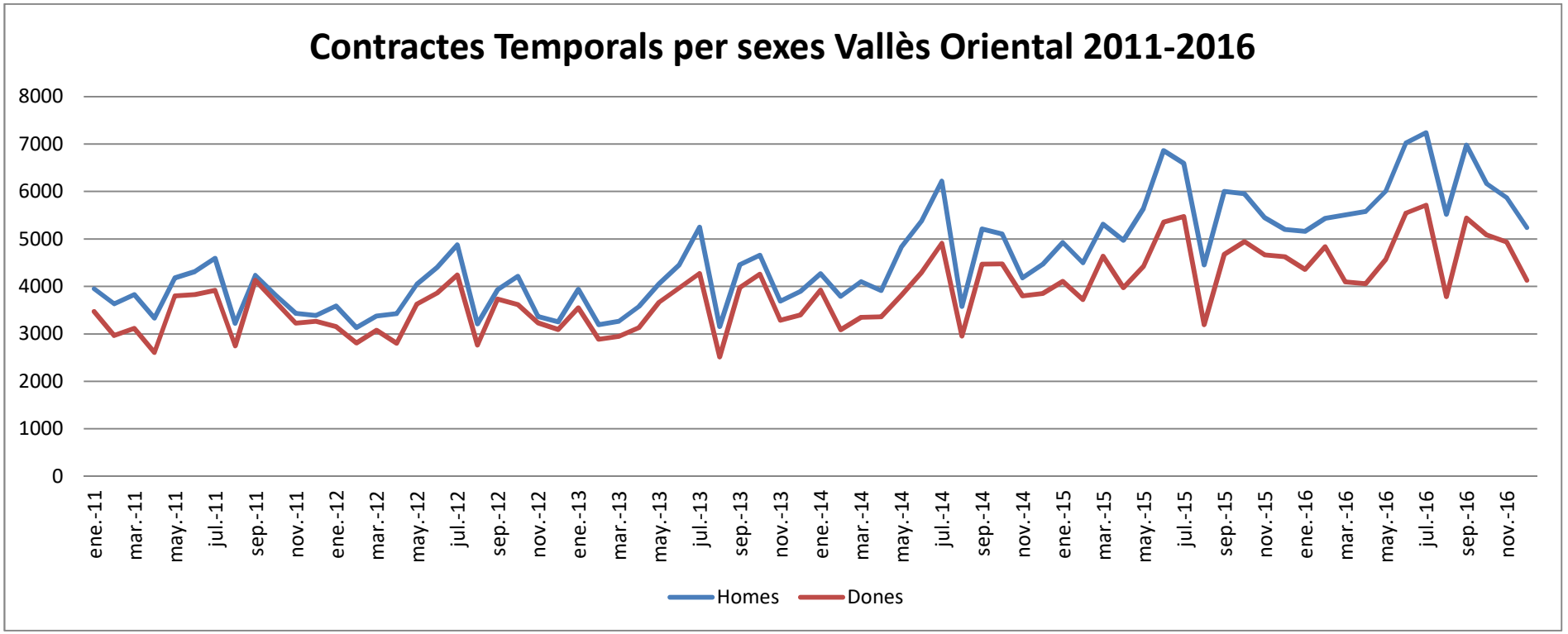


Font: EPA, INE

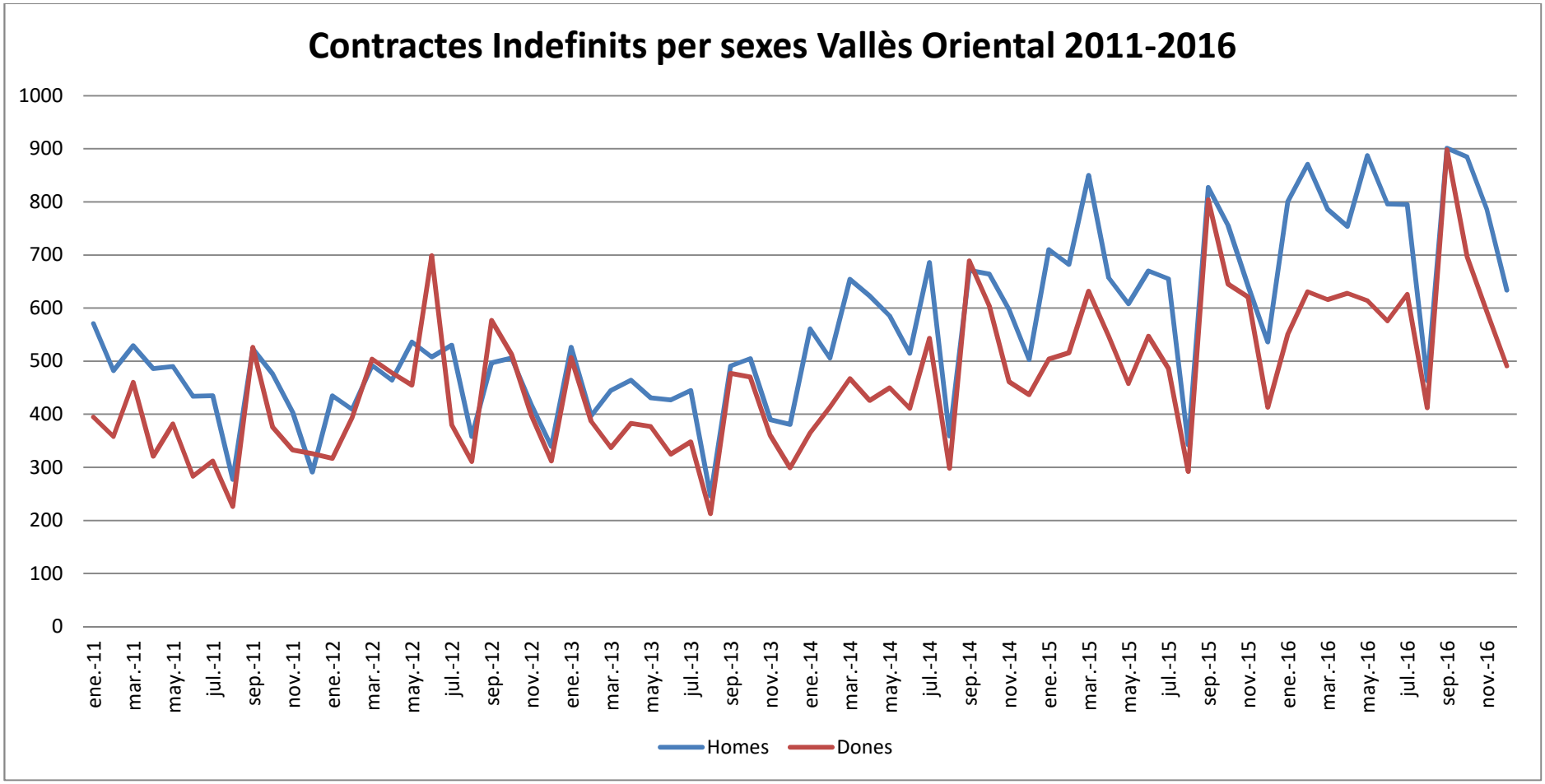
Segons dades recollides pel Instituto de la Mujer, **el 98% de les persones contractades a temps parcial que declaraven estar-ho per necessitat de cura de familiars, eren dones.** L'assumpció del rol de cura per part de les dones, per tant, queda palès a través d'aquesta enquesta.

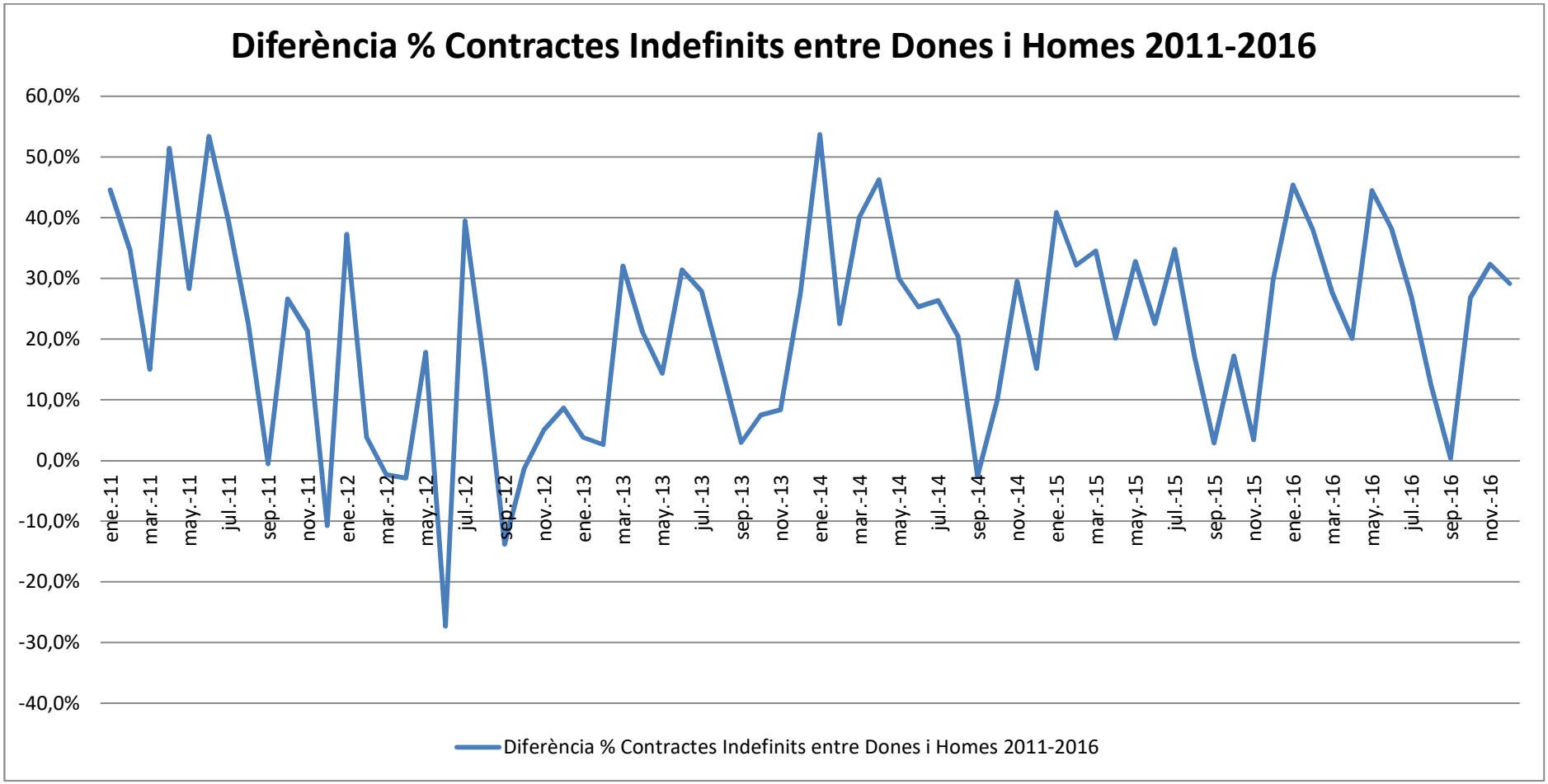
Si observem les següents gràfiques a l'àmbit de la nostra comarca comprovarem que malgrat que tant dones com homes han augmentat la seva presència en el mercat laboral s'ha invertit la situació de la contractació temporal.

L'any 2009 com a conseqüència de la crisi econòmica i la caiguda de sectors masculinitzats molta població masculina va ser expulsada del mercat de treball a la nostra comarca. Aquesta expulsió massiva d'homes treballadors va provocar que les dones superessin en contractació temporal als homes. Aquesta situació s'ha revertit a l'actualitat. Durant l'any 2016 la contractació laboral ha tornat a augmentar i els homes tornen a superar a les dones pel que fa a la contractació temporal. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

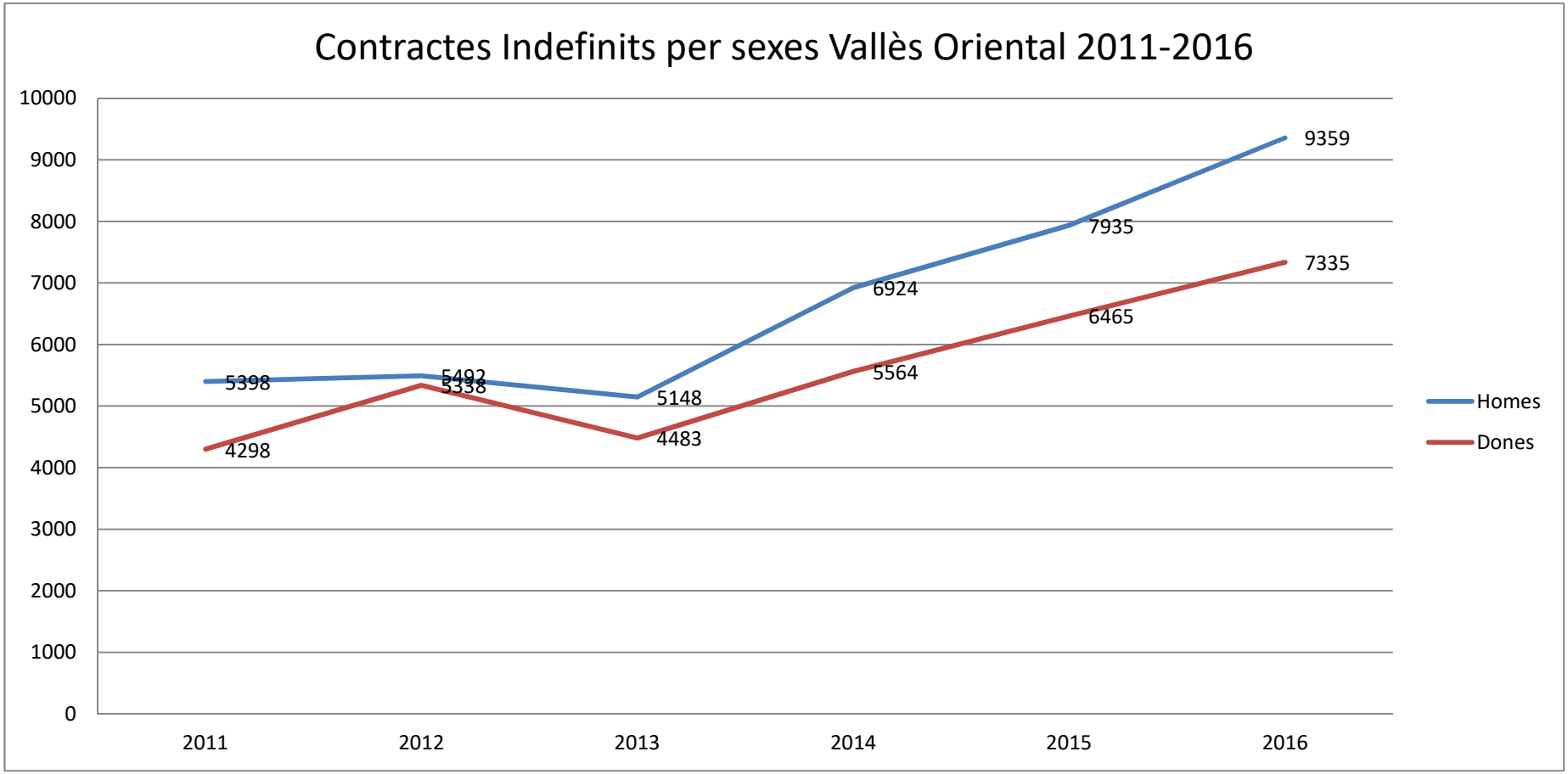


Tal com indica el següent gràfic, cada mes de setembre els contractes formalitzats a indefinits entre ambdós sexes són molt similars en quantitats però no durant la resta de l'any, fet que demostra que any rere any la quantitat de contractes indefinits efectuats a homes és superior als contractes indefinits efectuats a dones, repetint-se aquesta tendència cíclicament. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

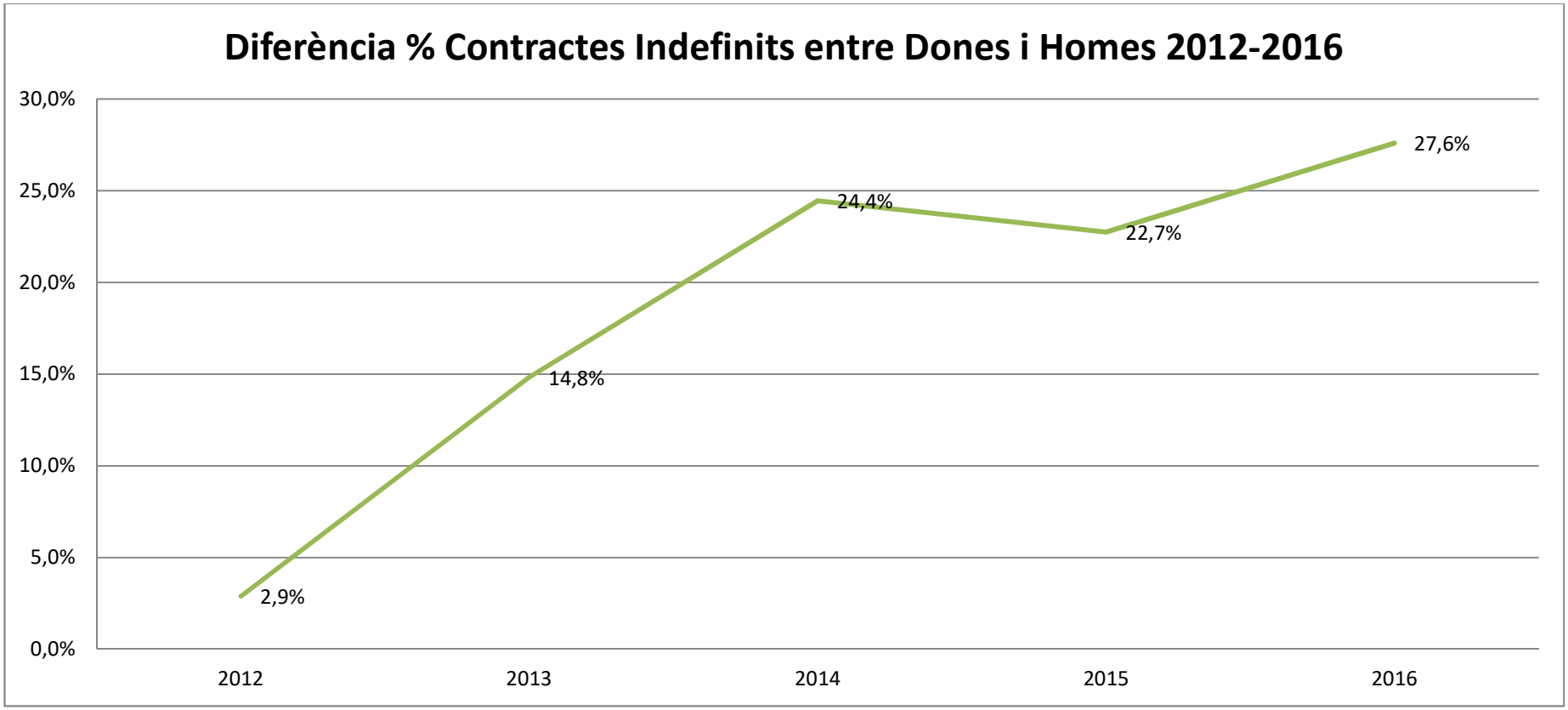



Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
-10,0%
-20,0%
-30,0%
-40,0%
ene.-11
mar.-11
may.-11
jul.-11
sep.-11
nov.-11
ene.-12
mar.-12
may.-12
jul.-12
sep.-12
nov.-12
ene.-13
mar.-13
may.-13
jul.-13
sep.-13
nov.-13
ene.-14
mar.-14
may.-14
jul.-14
sep.-14
nov.-14
ene.-15
mar.-15
may.-15
jul.-15
sep.-15
nov.-15
ene.-16
mar.-16
may.-16
jul.-16
sep.-16
nov.-16
Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016

Si calculem el nombre total de contractes indefinits efectuats durant tot un any natural observem que malgrat fins el 2013 les contractacions indefinides eren diferències menors durant els anys posteriors la tendència ha sigut la d'augmentar la diferència.



Com es pot comprovar en aquesta última gràfica, la diferència percentual entre contractes indefinits ha anat creixent cada any fins a assolir una cota de tendència cap al 30% durant l'últim any 2016, fet que demostra que, després d'uns anys durant els quals la precarietat s'havia repartit de forma força equivalent, actualment les dones tornen a patir en major mesura el fenomen de la precarietat en contrast als homes.



Font de dades: Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

La bretxa salarial, un altre tret de les desigualtats

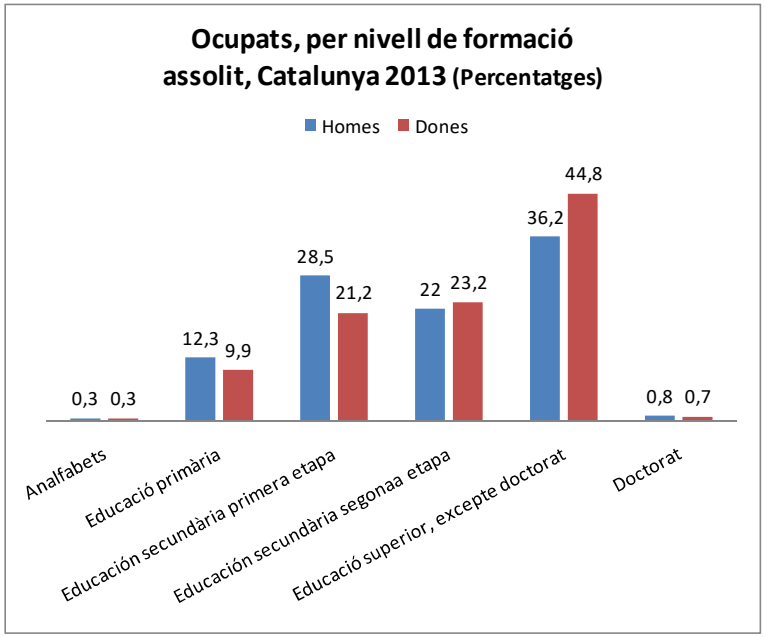
Malauradament no existeix accés a dades de bretxa salarial a nivell comarcal, és per això que hem fet l'anàlisi a nivell nacional. Tal com podem comprovar amb la següent taula observem que a banda de cobrar menys per estar contractades més parcialment que els homes, si comparem el salari/hora, com és 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 cobra un 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 profesional científic i intelectual	16,62	15,46	18,2	17,7%
3.Personal tècnic, profesional 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 treballdor 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 manufactureres i la construcció	10,29	8,68	10,46	20,5%
8. Personal operador d'instalacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	28,9%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	16,0%

Font: Enquesta d'Estructura Salarial, INE

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 2013. En elles, observem que el 44,8% de les dones ocupades té formació superior, front el 36,2% dels homes ocupats. Per contra, els percentatges de població masculina ocupada i amb educació primària o secundària de primera etapa suma un 40,8%, mentre que les dones sumen un 31,1%.



Font: EPA, INE

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 últims sectors de la taula, que mostren pitjor remuneració (personal treballador del sector serveis i ocupacions elementals). En canvi, hi ha subrepresentació de les dones entre el personal director i gerent (les dones representen un 32,1%), el personal tècnic de recolzament (34,5%) i més lluny entre el personal d'indústries manufactureres i construcció (5,4%). 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.

CATALUNYA	Salari mig per hora (euros)*	Grau de feminització de l'ocupació**
Total	**10,6**	**47,6%**
Personal directores i gerent	23,1	32,1%
Personal tècnic i professional científic i intel·elctual	15,5	59,4%
Personal tècnic; professional de recolzament	11,7	34,5%
Personal empleat contable, administratiu o d'oficina	9,4	69,2%
Personal qualificat d'indústries manufactureres i de la construcció	8,7	5,4%
Personal operador d'instal·lacions i maquinària	8,2	19,7%
Personal treballador dels serveis (restauració, personals, protecció ,vendes)	7,9	65,0%
Ocupaciones elementals	7,1	62,2%

*Font: Enquesta d'Estructura Salarial, dades 2010, INE

** Font: EPA, dades 2013, INE

Trobem, per tant, que les principals desigualtats que pateixen les dones al mercat de treball són ocasionades per la doble 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.

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

Així, 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 98,4% de les persones que fan ús de les setmanes transferibles del permís de maternitat, són dones**. Tan sols el fan servir un 1,6% dels homes (Catalunya, 2013)

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 set anys, del 2005 al 2013, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 1,5 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 97,9% al 96,8% a Catalunya.

	Número d'excedències		% de les excedències gaudides per mares	
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya
2005	28.403	3.681	96,7	97,9
2006	31.275	3.956	96,1	96,8
2007	34.816	4.403	95,7	97,0
2008	37.771	4.667	96,1	97,4
2009	33.942	3.888	95,9	97,0
2010	34.812	3.760	95,5	96,8
2011	34.128	3.559	95,5	96,8
2012	29.651	2.990	95,0	96,2

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.

- **<u>Efectes de la crisi</u>**

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

  b) 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 **21,8% la taxa d'atur i en un 44,1% la taxa d'ocupació.**

- **<u>Tenir fills/lles expulsa les dones del mercat laboral o les deixa en semi-presència</u>**

  a) La dona té ara 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 20 punts quan la dona està en parella i té fills/es**, mentre que la de l'home augmenta en 8 punts.

  b) Gairebé 1 de cada 4 dones treballen a temps parcial a Catalunya. 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: l'ocupació a temps parcial, es configura com un element important de desigualtat i segregació laboral per a les dones **(un 23,8% de les dones estan contractades a temps parcial).**

- **<u>La bretxa salarial i altres discriminacions</u>**

  a) **Tot i estar molt més formades que els homes**, les dones ocupades ocupen llocs de treball pitjor remunerat.

  b) Tot i tenir ocupacions de categories similars, **les dones perceben un sou un 20% inferior al dels homes.**

- **<u>Tenir cura dels fills i filles, "cosa" de dones</u>**

  a) Els permisos parentals per conciliar la vida laboral i familiar, són gaudits gairebé exclusivament per dones: un 96,2% de les excedències per cura de menors a Catalunya el 2012 van ser gaudides per dones.

- **<u>Les polítiques preses sota l'excusa de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions</u>**

  a) 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:

- Aplicant polítiques dirigides a **combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional.** En aquest sentit és fonamental aprofundir el treball de la Inspecció de Treball en els centres de treball, 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.

- 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.**

- D'altra banda s'han 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.

- La UGT de Catalunya aposta fermament per **l'equiparació dels temps dels permisos parentals, iguals i intransferibles entre ambdós progenitors.** Només si el dret de conciliació és personal i intransferible, la persona que té dret al seu gaudi en farà ús. Així, proposem que el permís de paternitat sigui d'ús exclusiu dels pares i intransferible, i disposi de les mateixes setmanes que el permís de maternitat.

- Paral·lelament s'ha de treballar de manera transversal entre tots els actors socials, pel **repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars i per un nou pacte dels usos del temps laborals i de ciutadania.**

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.

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2017 AL VALLÈS ORIENTAL

INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL A LA COMARCA DEL VALLÈS ORIENTAL I A CATALUNYA

1 de març de 2017

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 3

LA DESIGUALTAT EN EL MERCAT DE TREBALL 6

QUINES SÓN LES CONDICIONS LABORALS DE LES DONES OCUPADES QUE ES QUEDEN AL MERCAT DE TREBALL? 9

LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: DISCRIMINACIÓ DE LA DONA TOT I LA MILLOR FORMACIÓ 17

CONTINUA L'ASSUMPCIÓ DE ROLS DIFERENCIATS: LES DONES CUIDEN, ELS HOMES PRODUEIXEN 19

I LA REFORMA LABORAL?... 20

CONCLUSIONS 21

REIVINDICACIONS 22

PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita i el treball 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 a la comarca del Vallès Oriental**. 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 dones i homes, 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 els usos del temps i 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 diferent 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'està 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 Reformes Laborals

A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de les **reformes 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 desavantatjosa 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: Ser mare és penalitzat al mercat laboral

Les diferents posicions de dones i d'homes 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.

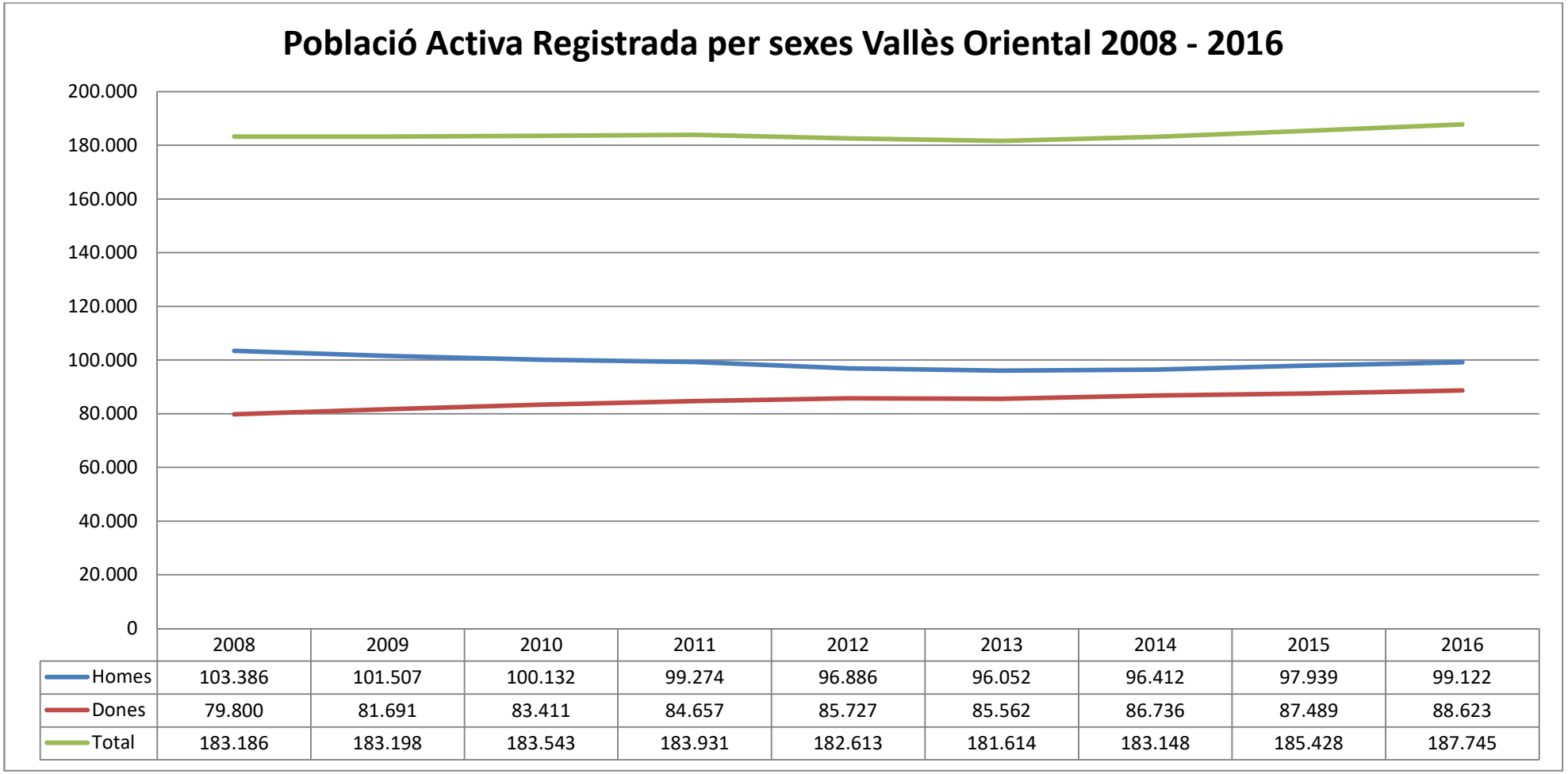
D'altra banda, la destrucció d'ocupació està empitjorant la situació de les dones, ja que, si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, **no és menys cert que altres sectors, en els quals les 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 les dones a casa i a la feina, factor de desigualtat

En aquest sentit no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: els usos del temps de la vida laboral, familiar i personal. La presència de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre la feina de les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. Per això, tant **la falta de llibertat en la presa de decisió al voltant de la maternitat, així com 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 dones treballadores i cuidadores, en molts casos.

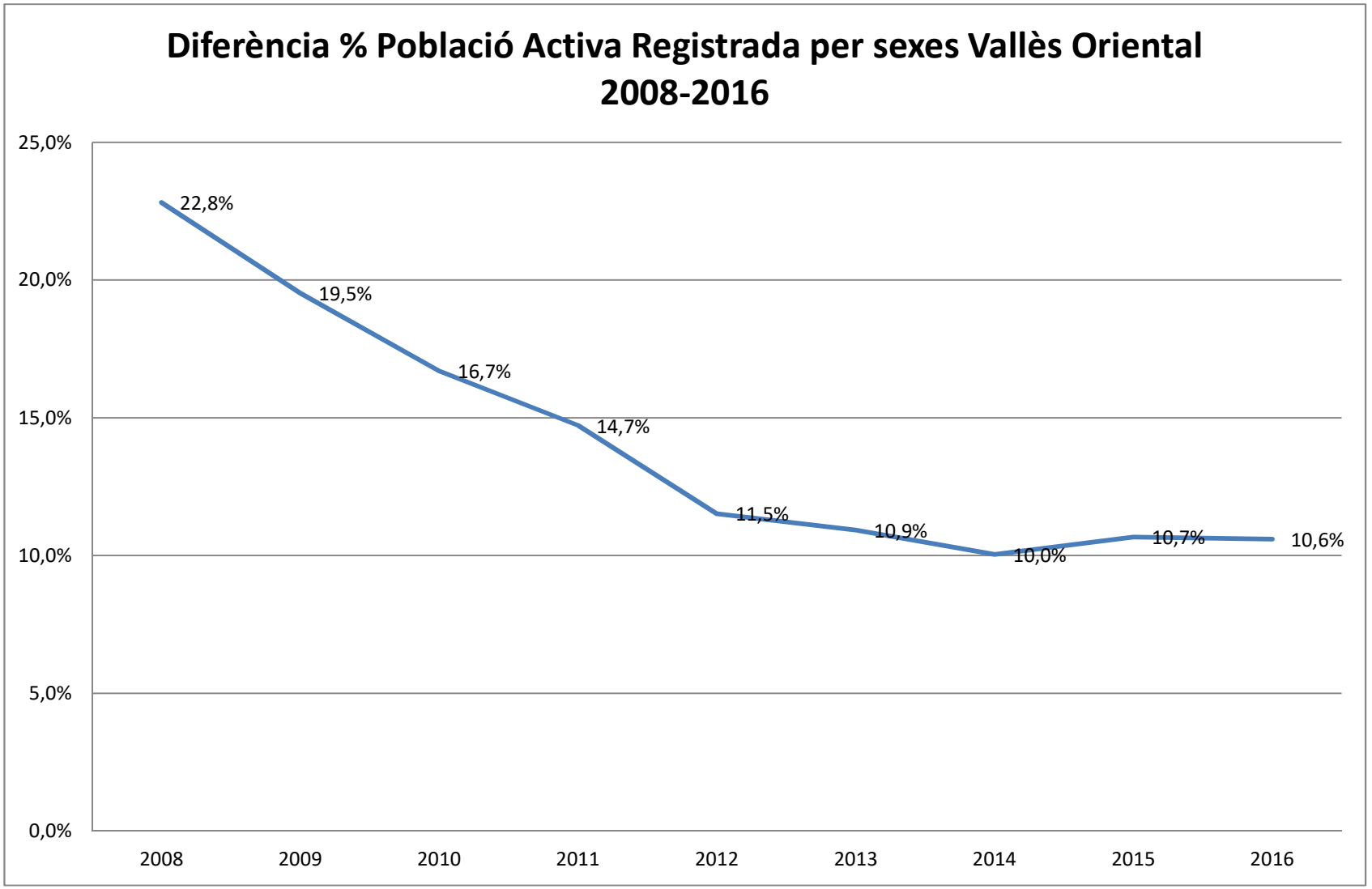
El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per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

La 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 doncs, al Vallès Oriental, la població activa registrada masculina ha passat de ser de 103.386 homes l'any 2008 a 99.122 homes el 2016, mentre que la femenina ha augmentat de 79.800 a 88.623 dones. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

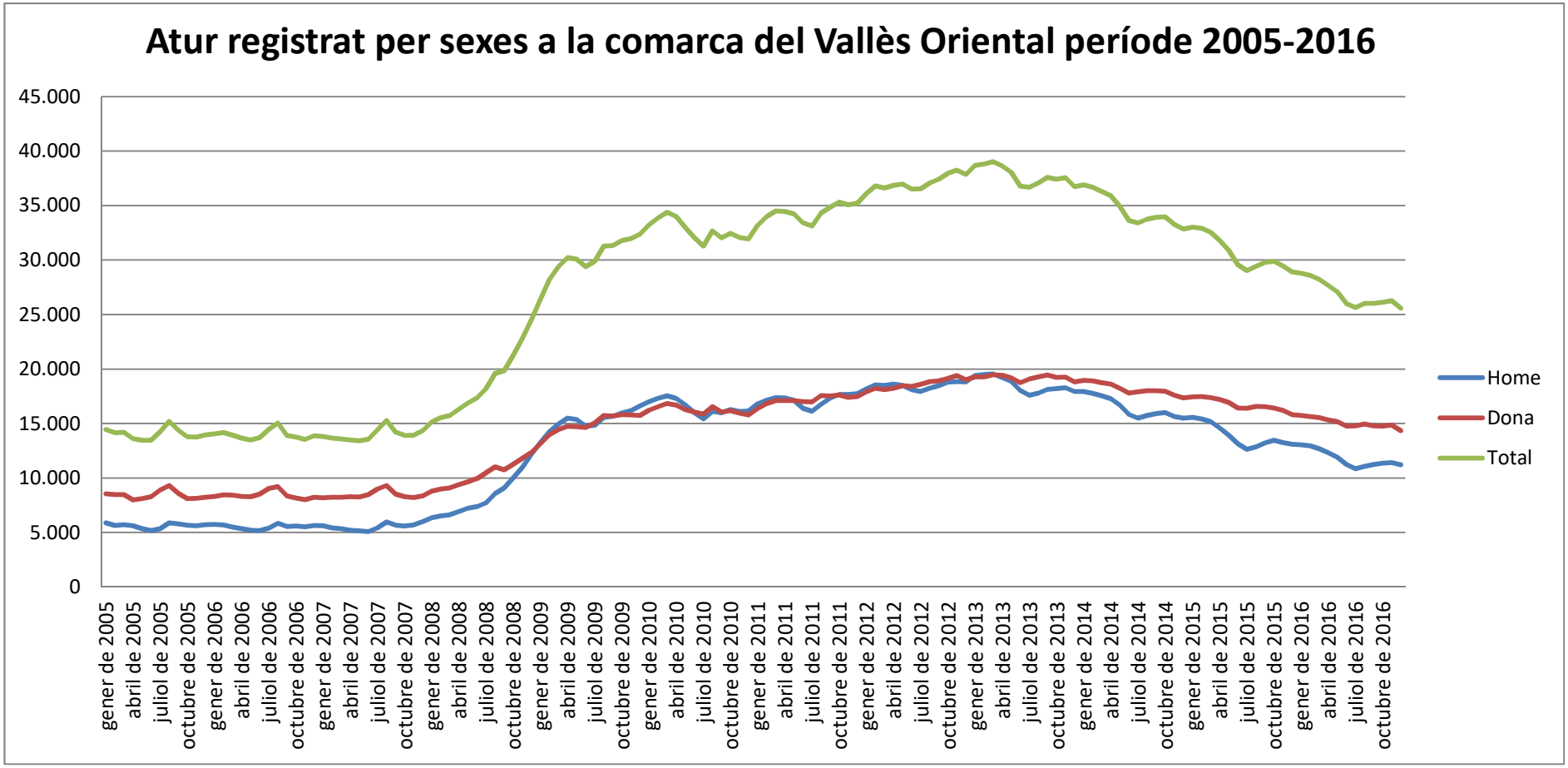


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Homes	103.386	101.507	100.132	99.274	96.886	96.052	96.412	97.939	99.122
Dones	79.800	81.691	83.411	84.657	85.727	85.562	86.736	87.489	88.623
Total	183.186	183.198	183.543	183.931	182.613	181.614	183.148	185.428	187.745

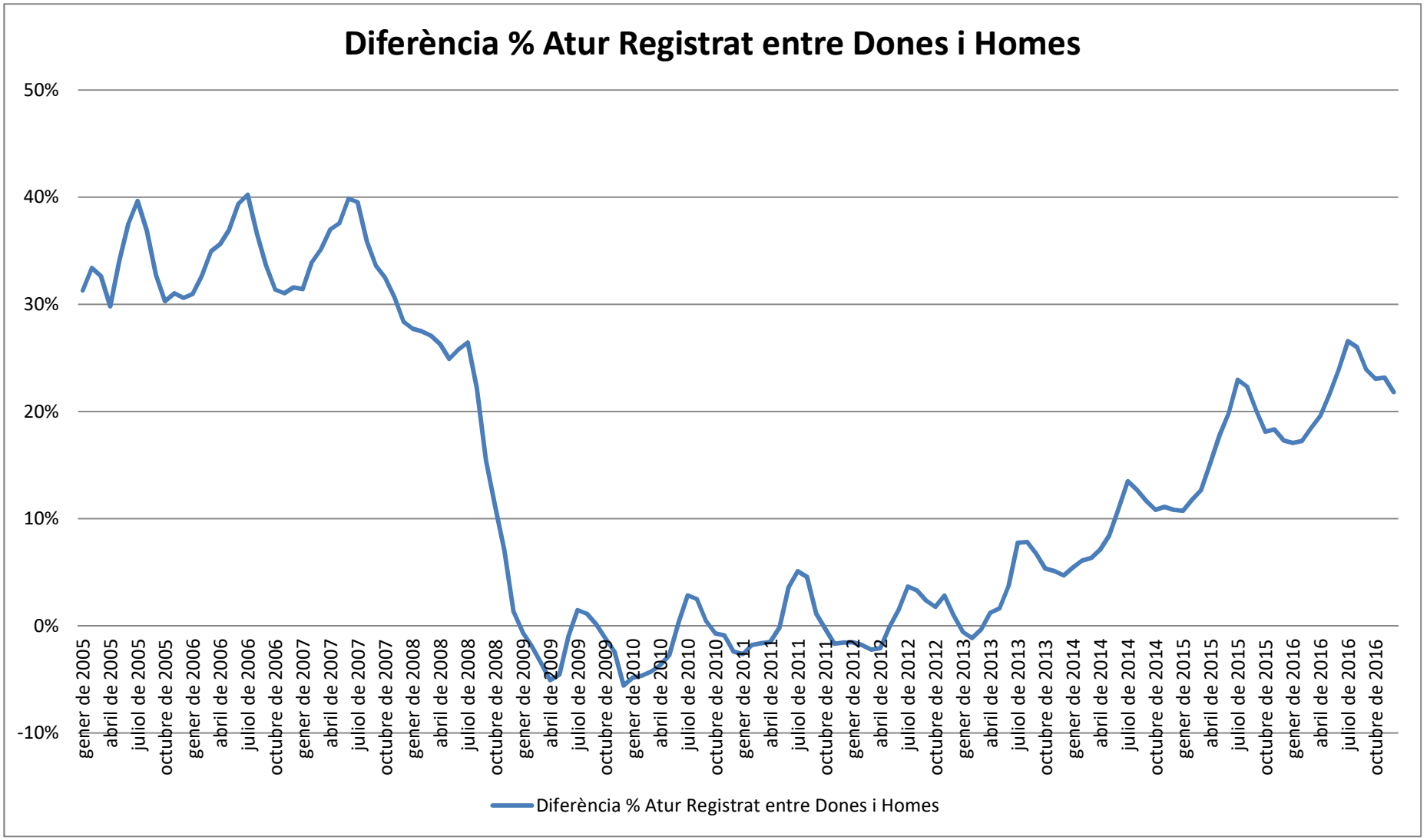
Com es pot observar en el següent gràfic la diferència percentual de Població Activa Registrada entre homes i dones a la comarca s'ha anat reduint contínuament des de l'any 2008, a un nivell de més del 20%, fins a estabilitzar-se al voltant del 10% durant els últims 3 anys. Fet que demostra que la població activa femenina ha augmentat respecte la població activa masculina. Font: Departament Treball. Generalitat de Catalunya.



A partir del 2009, per primera vegada, l'atur masculí supera el femení; no perquè millori el femení –tot el contrari-, si no degut a la forta destrucció d'ocupació masculina. Aquesta tendència es trenca l'any 2013 i augmenta considerablement els tres últims anys. Aquestes dades ens poden donar una visió positiva o al menys, no tan negativa, del que han estat els efectes de la crisi sobre tots els treballadors. 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 estan tant o més presents que abans de la irrupció de la crisi. **L'atur masculí disminueix però el femení en manté com els pitjors anys de la crisi.** Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.



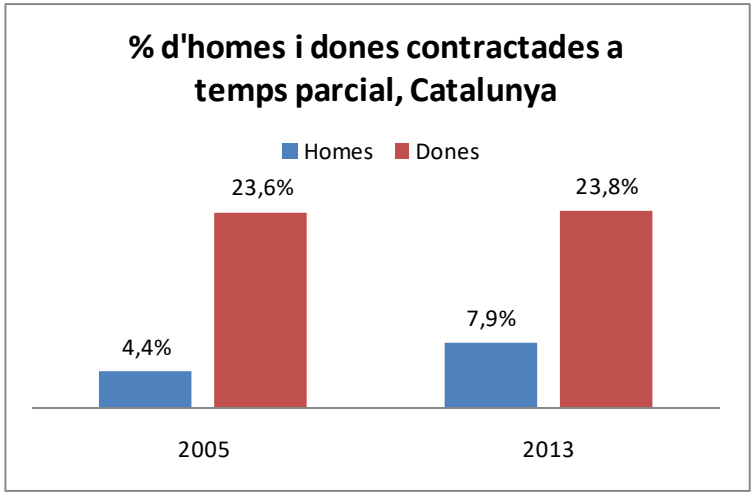
Com podem observar en la següent gràfica, des de l'any 2009 fins a l'any 2013 la diferència d'atur registrat entre dones i homes ha sigut mínima. Per èpoques era major l'atur masculí que el femení però, a partir del 2013 la tendència ha sigut que la diferència d'atur femení respecte el masculí augmentés paulatinament any rere any fins arribar a una diferència del 20%. Aquesta gràfica demostra que cada any la bretxa d'atur per sexe continua augmentant sense que es posi cap remei, especialment cada estiu que és quan augmenta més la diferència. Font: Dep. 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 23,8% de les dones contractades el 2013 a Catalunya ho estan amb un contracte a temps parcial, front el 7,9% 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.

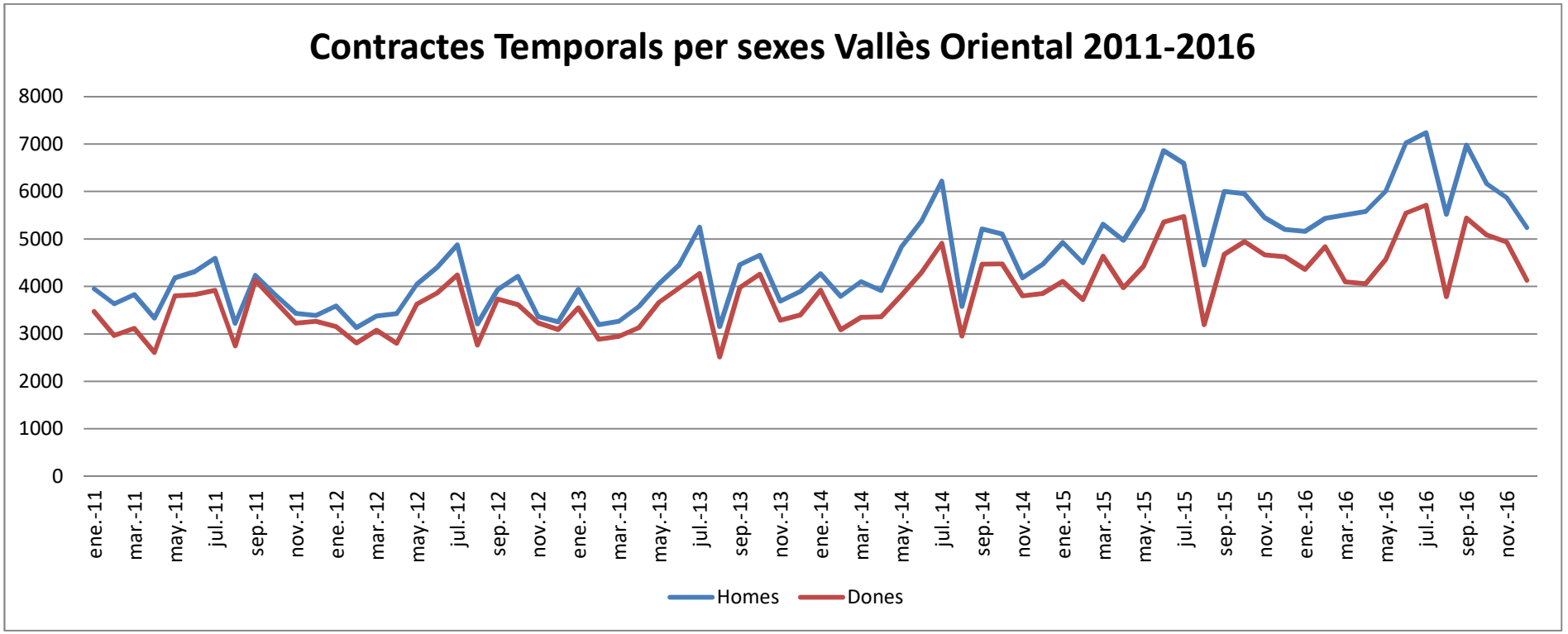


Font: EPA, INE

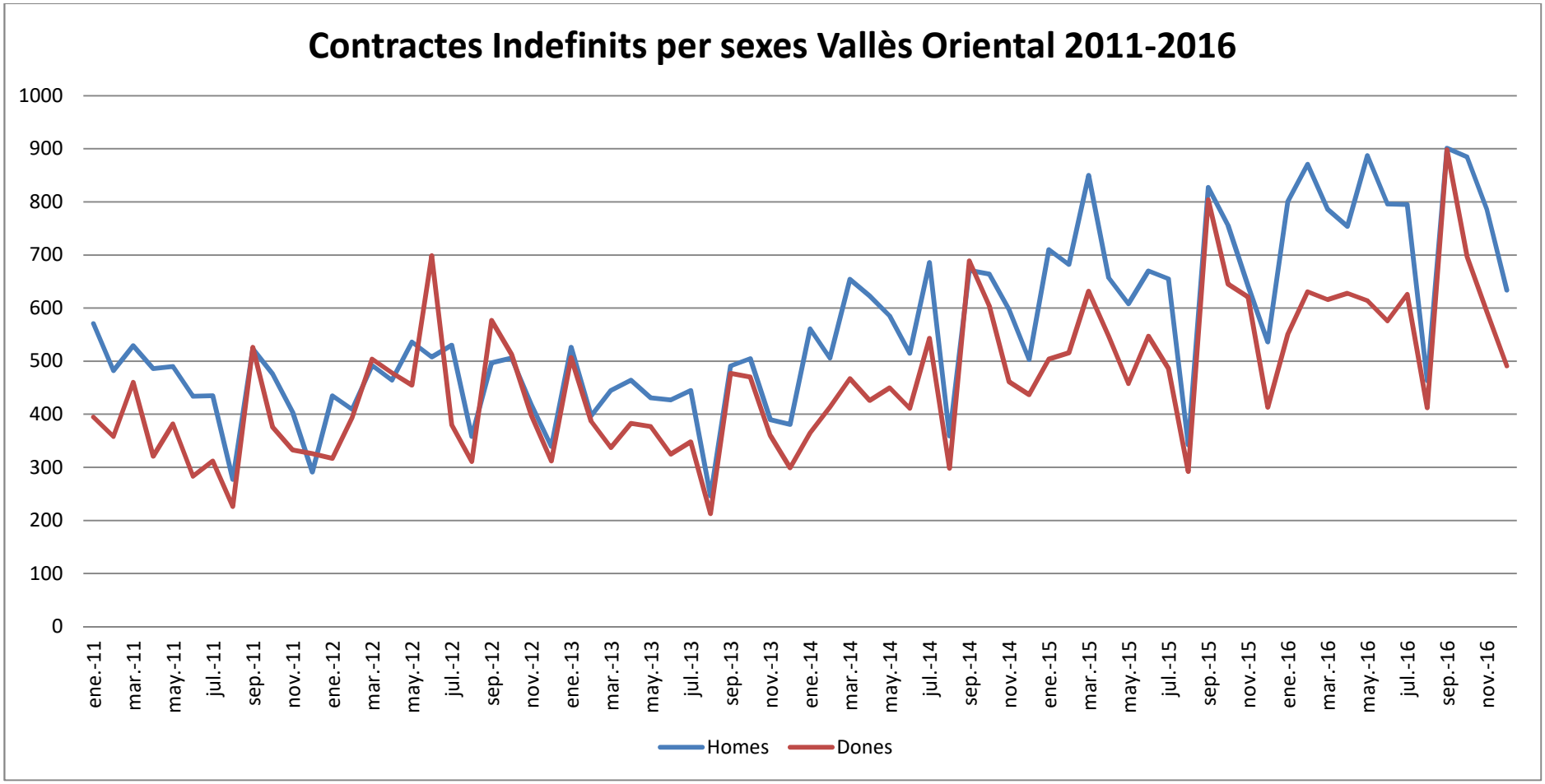
Segons dades recollides pel Instituto de la Mujer, **el 98% de les persones contractades a temps parcial que declaraven estar-ho per necessitat de cura de familiars, eren dones.** L'assumpció del rol de cura per part de les dones, per tant, queda palès a través d'aquesta enquesta.

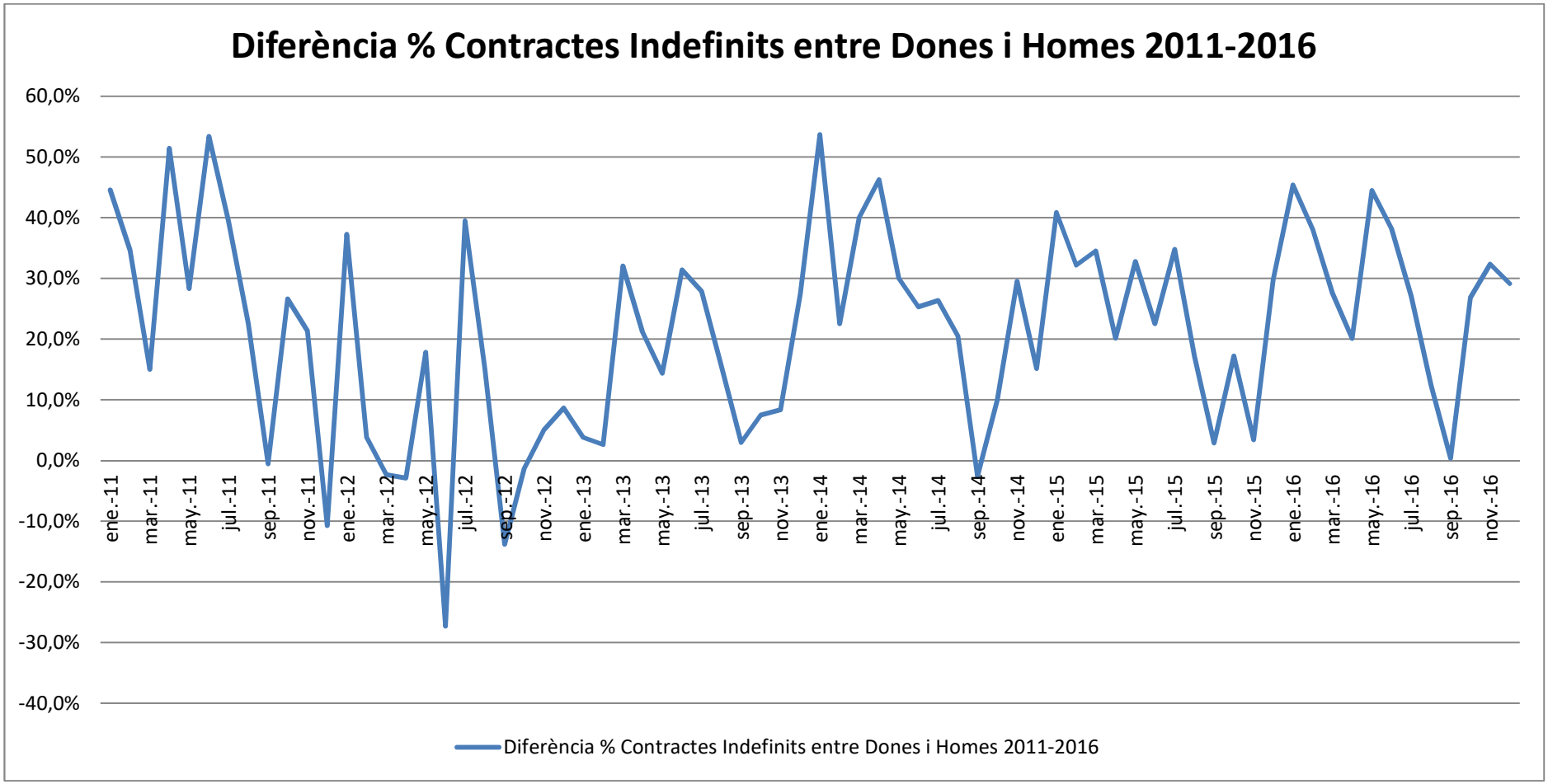
Si observem les següents gràfiques a l'àmbit de la nostra comarca comprovarem que malgrat que tant dones com homes han augmentat la seva presència en el mercat laboral s'ha invertit la situació de la contractació temporal.

L'any 2009 com a conseqüència de la crisi econòmica i la caiguda de sectors masculinitzats molta població masculina va ser expulsada del mercat de treball a la nostra comarca. Aquesta expulsió massiva d'homes treballadors va provocar que les dones superessin en contractació temporal als homes. Aquesta situació s'ha revertit a l'actualitat. Durant l'any 2016 la contractació laboral ha tornat a augmentar i els homes tornen a superar a les dones pel que fa a la contractació temporal. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

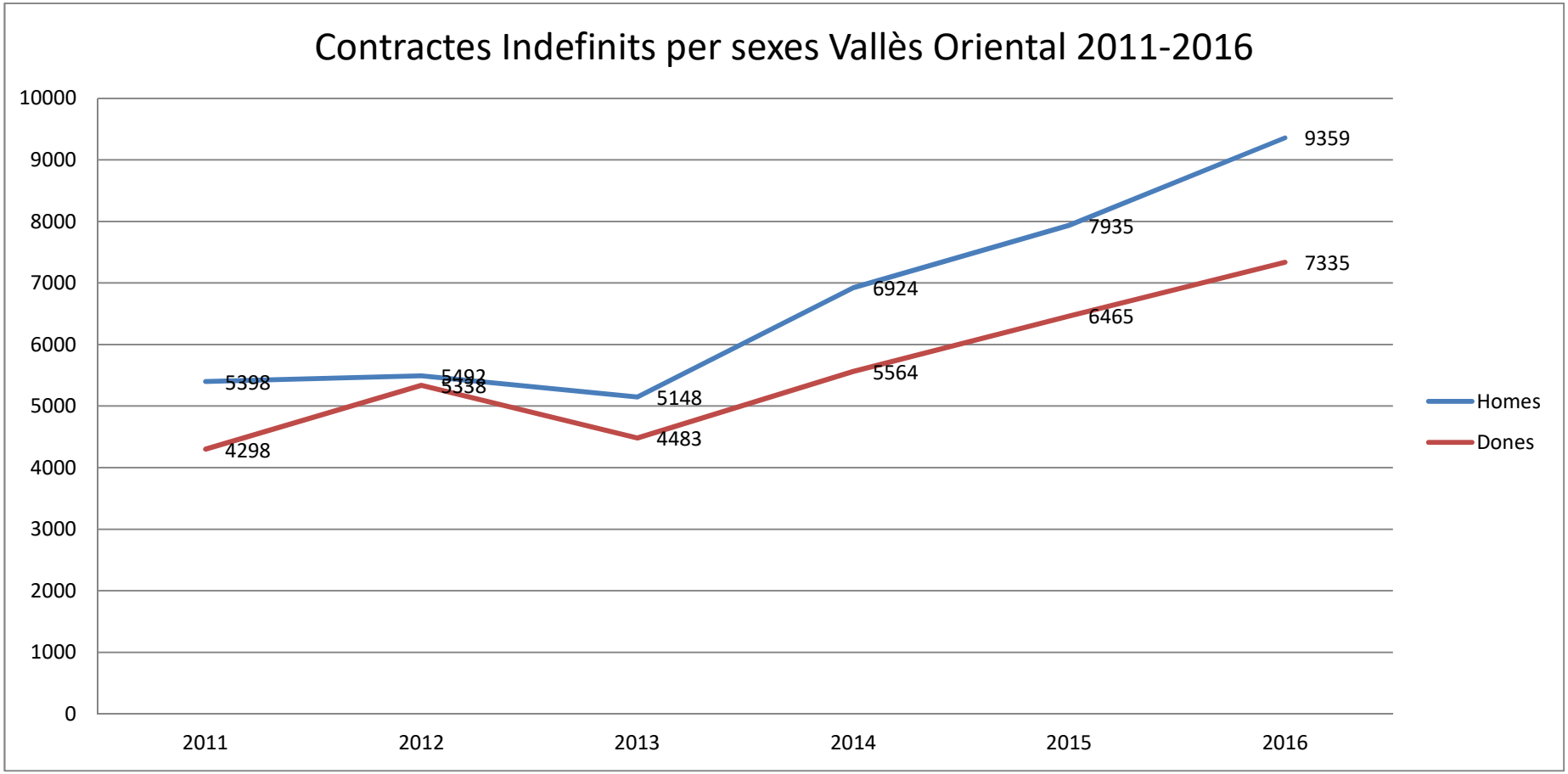


Tal com indica el següent gràfic, cada mes de setembre els contractes formalitzats a indefinits entre ambdós sexes són molt similars en quantitats però no durant la resta de l'any, fet que demostra que any rere any la quantitat de contractes indefinits efectuats a homes és superior als contractes indefinits efectuats a dones, repetint-se aquesta tendència cíclicament. Font: Departament Treball. Generalitat Catalunya.

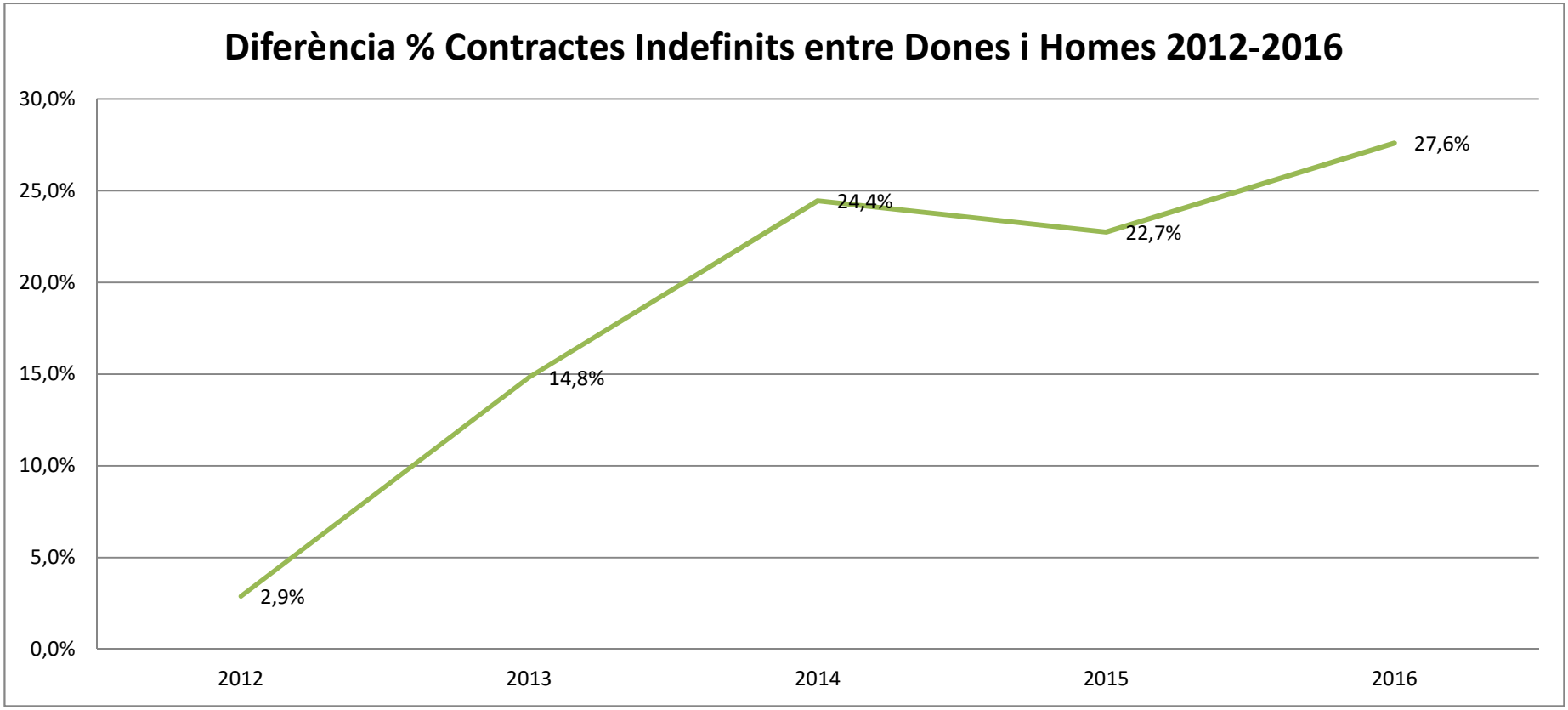



Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
-10,0%
-20,0%
-30,0%
-40,0%
ene.-11
mar.-11
may.-11
jul.-11
sep.-11
nov.-11
ene.-12
mar.-12
may.-12
jul.-12
sep.-12
nov.-12
ene.-13
mar.-13
may.-13
jul.-13
sep.-13
nov.-13
ene.-14
mar.-14
may.-14
jul.-14
sep.-14
nov.-14
ene.-15
mar.-15
may.-15
jul.-15
sep.-15
nov.-15
ene.-16
mar.-16
may.-16
jul.-16
sep.-16
nov.-16
Diferència % Contractes Indefinits entre Dones i Homes 2011-2016

Si calculem el nombre total de contractes indefinits efectuats durant tot un any natural observem que malgrat fins el 2013 les contractacions indefinides eren diferències menors durant els anys posteriors la tendència ha sigut la d'augmentar la diferència.



Com es pot comprovar en aquesta última gràfica, la diferència percentual entre contractes indefinits ha anat creixent cada any fins a assolir una cota de tendència cap al 30% durant l'últim any 2016, fet que demostra que, després d'uns anys durant els quals la precarietat s'havia repartit de forma força equivalent, actualment les dones tornen a patir en major mesura el fenomen de la precarietat en contrast als homes.



Font de dades: Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

La bretxa salarial, un altre tret de les desigualtats

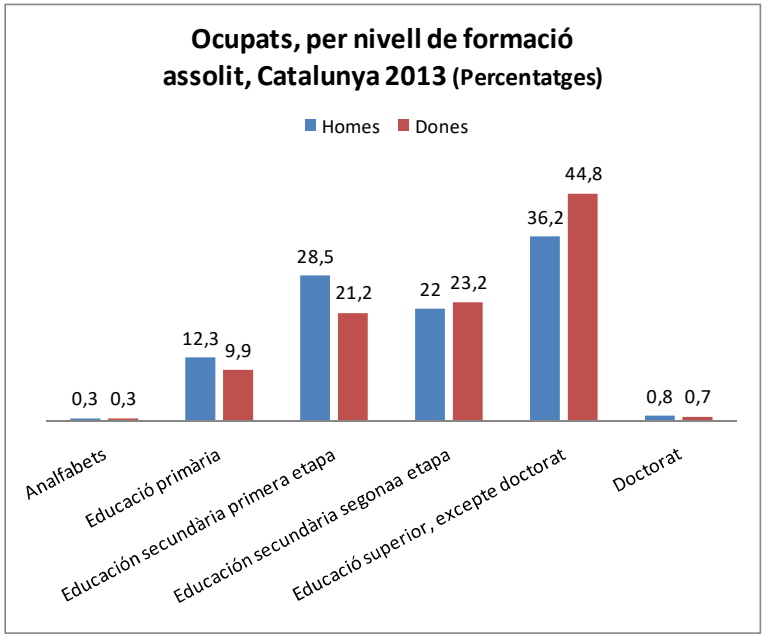
Malauradament no existeix accés a dades de bretxa salarial a nivell comarcal, és per això que hem fet l'anàlisi a nivell nacional. Tal com podem comprovar amb la següent taula observem que a banda de cobrar menys per estar contractades més parcialment que els homes, si comparem el salari/hora, com és 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 cobra un 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 profesional científic i intelectual	16,62	15,46	18,2	17,7%
3.Personal tècnic, profesional 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 treballdor 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 manufactureres i la construcció	10,29	8,68	10,46	20,5%
8. Personal operador d'instalacions i maquinària	10,12	8,21	10,58	28,9%
9. Ocupacions elementals	7,67	7,06	8,19	16,0%

Font: Enquesta d'Estructura Salarial, INE

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 2013. En elles, observem que el 44,8% de les dones ocupades té formació superior, front el 36,2% dels homes ocupats. Per contra, els percentatges de població masculina ocupada i amb educació primària o secundària de primera etapa suma un 40,8%, mentre que les dones sumen un 31,1%.



Font: EPA, INE

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 últims sectors de la taula, que mostren pitjor remuneració (personal treballador del sector serveis i ocupacions elementals). En canvi, hi ha subrepresentació de les dones entre el personal director i gerent (les dones representen un 32,1%), el personal tècnic de recolzament (34,5%) i més lluny entre el personal d'indústries manufactureres i construcció (5,4%). 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.

CATALUNYA	Salari mig per hora (euros)*	Grau de feminització de l'ocupació**
Total	**10,6**	**47,6%**
Personal directores i gerent	23,1	32,1%
Personal tècnic i professional científic i intel·elctual	15,5	59,4%
Personal tècnic; professional de recolzament	11,7	34,5%
Personal empleat contable, administratiu o d'oficina	9,4	69,2%
Personal qualificat d'indústries manufactureres i de la construcció	8,7	5,4%
Personal operador d'instal·lacions i maquinària	8,2	19,7%
Personal treballador dels serveis (restauració, personals, protecció ,vendes)	7,9	65,0%
Ocupaciones elementals	7,1	62,2%

*Font: Enquesta d'Estructura Salarial, dades 2010, INE

** Font: EPA, dades 2013, INE

Trobem, per tant, que les principals desigualtats que pateixen les dones al mercat de treball són ocasionades per la doble 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.

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

Així, 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 98,4% de les persones que fan ús de les setmanes transferibles del permís de maternitat, són dones**. Tan sols el fan servir un 1,6% dels homes (Catalunya, 2013)

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 set anys, del 2005 al 2013, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 1,5 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 97,9% al 96,8% a Catalunya.

	Número d'excedències		% de les excedències gaudides per mares	
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya
2005	28.403	3.681	96,7	97,9
2006	31.275	3.956	96,1	96,8
2007	34.816	4.403	95,7	97,0
2008	37.771	4.667	96,1	97,4
2009	33.942	3.888	95,9	97,0
2010	34.812	3.760	95,5	96,8
2011	34.128	3.559	95,5	96,8
2012	29.651	2.990	95,0	96,2

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.

- **<u>Efectes de la crisi</u>**

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

  b) 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 **21,8% la taxa d'atur i en un 44,1% la taxa d'ocupació.**

- **<u>Tenir fills/lles expulsa les dones del mercat laboral o les deixa en semi-presència</u>**

  a) La dona té ara 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 20 punts quan la dona està en parella i té fills/es**, mentre que la de l'home augmenta en 8 punts.

  b) Gairebé 1 de cada 4 dones treballen a temps parcial a Catalunya. 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: l'ocupació a temps parcial, es configura com un element important de desigualtat i segregació laboral per a les dones **(un 23,8% de les dones estan contractades a temps parcial).**

- **<u>La bretxa salarial i altres discriminacions</u>**

  a) **Tot i estar molt més formades que els homes**, les dones ocupades ocupen llocs de treball pitjor remunerat.

  b) Tot i tenir ocupacions de categories similars, **les dones perceben un sou un 20% inferior al dels homes.**

- **<u>Tenir cura dels fills i filles, "cosa" de dones</u>**

  a) Els permisos parentals per conciliar la vida laboral i familiar, són gaudits gairebé exclusivament per dones: un 96,2% de les excedències per cura de menors a Catalunya el 2012 van ser gaudides per dones.

- **<u>Les polítiques preses sota l'excusa de la crisi han agreujat i assentat aquestes discriminacions</u>**

  a) 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:

- Aplicant polítiques dirigides a **combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional.** En aquest sentit és fonamental aprofundir el treball de la Inspecció de Treball en els centres de treball, 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.

- 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.**

- D'altra banda s'han 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.

- La UGT de Catalunya aposta fermament per **l'equiparació dels temps dels permisos parentals, iguals i intransferibles entre ambdós progenitors.** Només si el dret de conciliació és personal i intransferible, la persona que té dret al seu gaudi en farà ús. Així, proposem que el permís de paternitat sigui d'ús exclusiu dels pares i intransferible, i disposi de les mateixes setmanes que el permís de maternitat.

- Paral·lelament s'ha de treballar de manera transversal entre tots els actors socials, pel **repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars i per un nou pacte dels usos del temps laborals i de ciutadania.**

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.