



Informe 8 de març de 2013



secretaria de la dona
i cohesió social

Barcelona, Març 2013

Elaboració:

Montserrat Pérez Cregeszán

Carme Catalán Piñol

Lidia Sandalinas Félez

Romina Garcia Inglés

Edita:

Situació de les dones a Catalunya	5
Població	7
Activitat	7
La població activa per edats	8
La població activa per nacionalitat	8
Ocupació	9
Les taxes i l'evolució de l'ocupació	9
Els fluxos de l'ocupació i de la inactivitat a l'ocupació	9
Els fluxos de l'ocupació a l'atur i de l'ocupació a la inactivitat	10
L'ocupació per nacionalitat	10
Segregació ocupacional	11
Situació professional	12
El tipus d'ocupació	12
El temps parcial	13
La contractació	13
Atur	14
Evolució de l'atur	14
Població aturada i taxa d'atur per edats	15
Durada de l'atur	15
Fluxos de l'atur i de la inactivitat a l'atur	16
Trànsits de l'atur a l'ocupació i a la inactivitat	16
Salaris	17
Protecció social	23
Taxa de risc de pobresa a Catalunya i Espanya	23
Pensions contributives	24
Pensions no contributives	26
Situació laboral i social de les dones immigrants	27
Plans i mesures d'igualtat a la negociació col·lectiva	27
Propostes sindicals	29

SITUACIÓ DE LES DONES A CATALUNYA

L'informe 2013 sobre la situació de les dones a Catalunya apareix en un context en què la crisi s'ha aguditzat. Tornem a estar en un context de recessió, provocada per les polítiques que els governs central i català desenvolupen seguint les exigències del Fons Monetari Internacional (FMI), del Banc Central Europeu (BCE) i d'aquells que imposen els seus interessos en els mercats. Tots estan portant la ciutadania a una pèrdua de drets i a un retrocés en les conquestes socials i laborals que, en definitiva, estan fent pagar la crisi a aquells i aquelles que no l'han provocada. En aquest moment ja no podem parlar de retallades de l'estat del benestar, sinó del risc de la desaparició d'una gran majoria de drets i de la desaparició del model. Un dels passos més greus és l'aprovació, fa un any, de la reforma laboral, que ha destruït ocupació i que està empitjorant les condicions de treball de les persones treballadores, i, d'una manera especial, les dels col·lectius joves i immigrants, casos en què les dones joves i les dones immigrants estan en pitjor situació. D'aquest empitjorament, no en queda fora gairebé ningú, ja que l'últim any s'han perdut molts llocs de treball, tant en el sector privat com en el públic, han abaixat els sous de tots el sectors i les diferències salarials entre dones i homes, que s'havien reduït, en l'últim període a causa de la crisi i les polítiques dutes a terme s'han tornat a incrementar. Tanmateix, encara pot empitjorar amb la reforma de la negociació col·lectiva, que és un punt de la reforma laboral del qual aviat es veuran els efectes, amb la pèrdua de la ultractivitat dels convenis col·lectius (es poden veure afectats més del 50% dels convenis col·lectius sectorials).

També perillan drets socials assolits des de fa temps, com els que van associats a la reforma dels ens locals, en què hi ha el perill d'anul·lació de molts serveis d'atenció a les dones i serveis socials i sanitaris que es dispensaven des dels ajuntaments. Els passos regressius també es veuen en altres àmbits, com l'eliminació de la targeta sanitària a certs col·lectius, que exclou moltes dones de l'accés a molts serveis, l'increment dels copagaments i l'euro per recepta o les taxes judicials, que encara que afecten a tothom perjudiquen més els col·lectius més febles, a la majoria dels quals hi ha dones. També s'estan produint canvis en àmbits ideològics com l'educació i no hem d'oblidar l'intent de reforma regressiva de la Llei de salut sexual i reproductiva o el nomenament del comitè de bioètica, format per una majoria d'homes contraris a l'avortament.

L'objectiu d'aquest informe és fer visible la persistència de les desigualtats de gènere, per delimitar millor el seu caràcter estructural i/o conjuntural, i, per tant, fonamentar la nostra exigència de posar en marxa les accions correctores apropiades per eradicar-les. Els indicadors que s'exposen en aquest informe s'han centrat fonamentalment en l'àmbit laboral, però sense deixar de banda la resta de les esferes socials. La manca d'informació a les diferents fonts estadístiques oficials fa que alguns aspectes no s'hagin pogut incloure. Aquest dèficit d'informació oficial evidencia la necessitat d'un organisme públic que s'encarregui d'elaborar un mapa de les (des)igualtats entre dones i homes que inclogui els principals indicadors de desigualtat laboral i social de gènere.

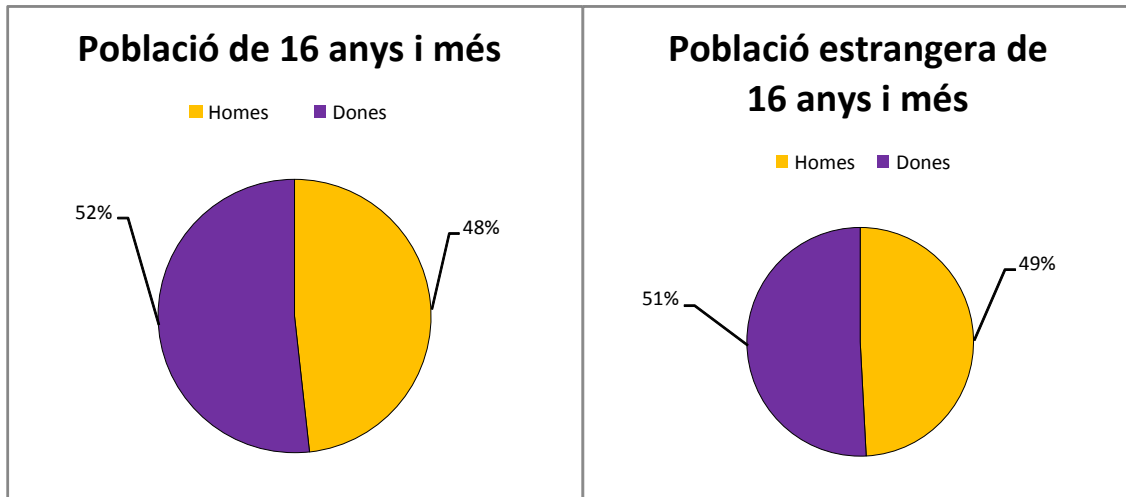
La retallada de les polítiques socials, l'increment dels costos de la vida i les privatitzacions dels serveis públics repercuteixen directament en les condicions de vida de les dones, ja que, d'una banda, es veu afectat un sector laboral marcadament més feminitzat i, de l'altra, la pèrdua de poder adquisitiu repercuteix en una major càrrega de treball reproductiu i domèstic per a les dones, fet que comporta de nou un retrocés respecte als avenços dels darrers anys.

Hem d'exigir la centralitat de les persones en les polítiques, i, per tant, que s'aboquin recursos als serveis que milloren la vida quotidiana. Els serveis públics de cura de les criatures, de les persones grans i de les dependents, l'habitatge, la sanitat, l'educació, el transport i les pensions són bàsics per al benestar de les persones,

especialment per a aquelles que tenen menys recursos, la majoria de les quals són dones. S'ha de reactivar l'economia creant serveis i llocs de treball, i no destruint-los.

Nosaltres sabem que hi ha alternatives que consisteixen en polítiques fiscals justes, un impost de transaccions financeres, la lluita contra el frau i l'evasió fiscal, un nou paper del BCE amb un control rigorós del sector financer i una posada en comú parcial del deute dels països de la UE, l'establiment dels eurobons, un pla europeu d'inversions sostenibles i un nou contracte social europeu que reforci el model social europeu i estableixi una carta de drets socials. Cal exigir un canvi en les orientacions de les polítiques que es fan per fer front a la crisi, hem de seguir treballant per defensar els drets de les dones com a sindicat i conjuntament amb els moviments socials, especialment el moviment de dones feministes, i hem de participar i animar les nostres companyes a participar amb nosaltres en les mobilitzacions que s'estan fent, i que haurem de seguir fent, per frenar els atacs que estem rebent com a treballadores.

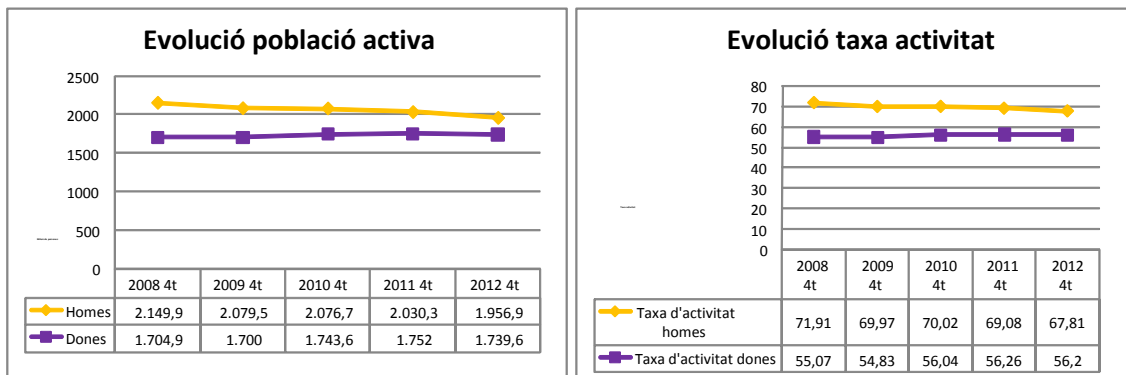
POBLACIÓ



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

La població de dones de 16 anys i més és 4 punts superior a la d'homes, i la de dones estrangeres és 1 punt superior a la d'homes estrangers.

ACTIVITAT

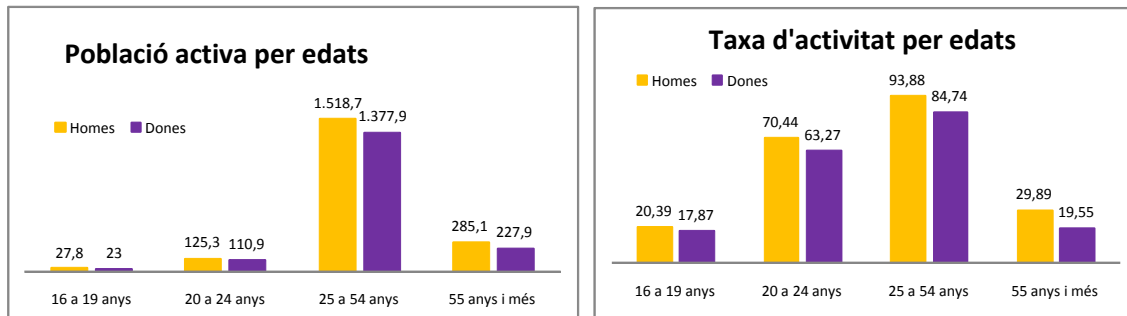


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

L'evolució de la taxa d'activitat de les dones entre el 2008 i el 2012 ens mostra que la taxa d'activitat femenina sempre ha estat per sota de la masculina.

Comparant les taxes d'activitat de dones i homes, s'observa que la taxa femenina ha pujat en més d'1 punt d'activitat (55,070 el 2008 enfront d'un 56,2 el 2012) i la dels homes, en canvi, ha baixat 4 punts. No obstant això, la taxa masculina continua 11,6 punts per sobre de la de les dones.

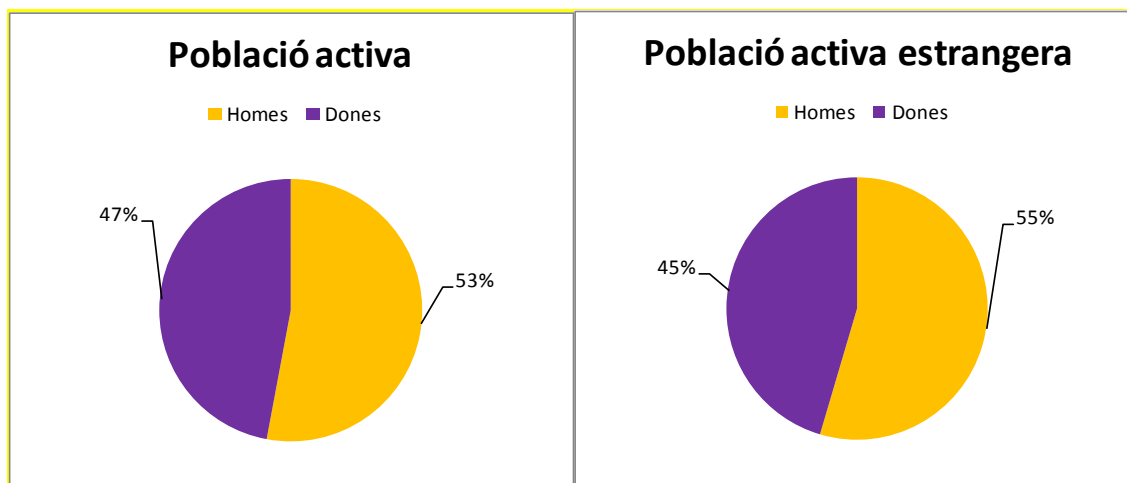
La població activa per edats



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

Respecte als diferents trams d'edat, s'observa que en tots els trams d'edat les dones tenen una taxa d'activitat per sota de la dels homes.

La població activa per nacionalitat

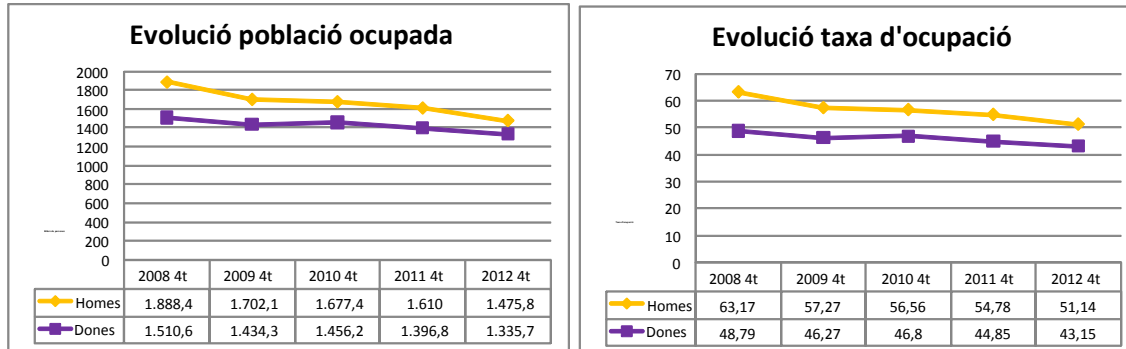


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

Les dones estrangeres tenen un percentatge d'activitat lleugerament inferior al de la població de dones, i aquest percentatge és 10 punts inferior al d'homes estrangers. Aquí caldria veure el paper del treball submergit de moltes dones.

OCUPACIÓ

Les taxes i l'evolució de l'ocupació



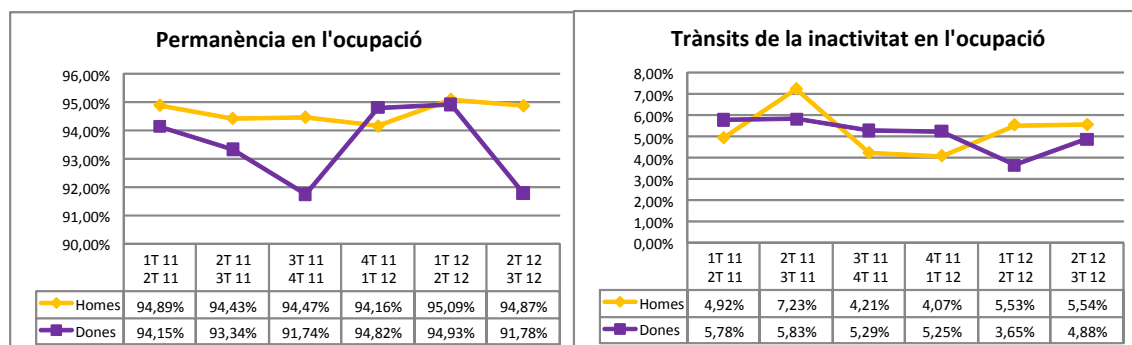
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

El 2008, la taxa d'ocupació masculina a Catalunya era d'un 63,2% enfront d'un 48,8% de femenina. Durant el 2011, la taxa d'ocupació ha empitjorat per a tots dos sexes: 51,14 per als homes i 43,15% per a les dones.

Si observem el gràfic, veiem com l'ocupació masculina ha baixat percentualment més que la femenina; no obstant això, l'ocupació femenina sempre ha estat per sota de la masculina.

El 2012, l'ocupació femenina presenta una diferència de 8 punts per sota de la masculina, és a dir, tot i que la diferència entre les taxes s'ha escurçat, aquest apropament, lamentablement, no es deu a un augment dels nivells d'ocupació femenina, sinó a una pèrdua d'ocupació masculina. La taxa d'ocupació femenina actualment és d'un 43,15% i mai ha arribat al 50% probablement perquè algunes dones es veuen obligades, en un determinat moment del seu cicle de vida, a retirar-se del mercat laboral per ocupar-se del treball de cura de persones, malgrat que en aquest moment moltes dones són les úniques sustentadores de la família.

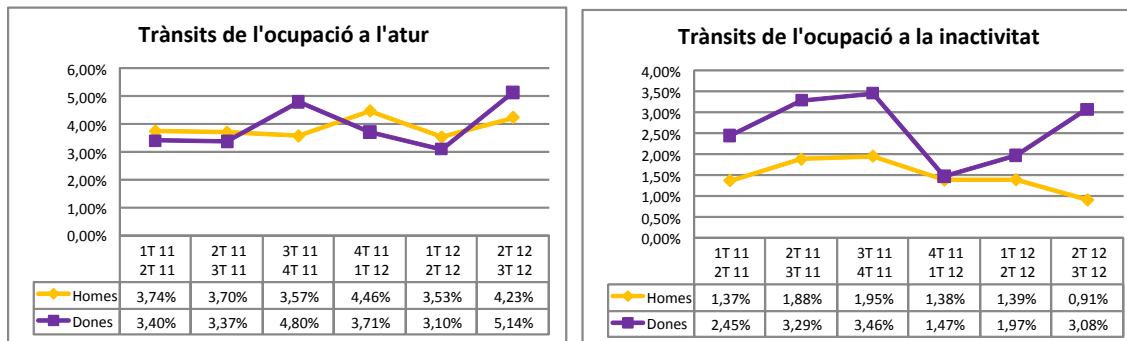
Els fluxos de l'ocupació i de la inactivitat a l'ocupació



Font: Butlletí de fluxos del mercat de treball a Catalunya. 3r. trimestre 2012. Observatori del Treball. Generalitat de Catalunya.

La trajectòria de permanència en l'ocupació de dones entre 2011 i 2012 ha estat menys contínua que la dels homes i té una relació amb feines de temporalitat on les dones tenen un descens més important. La de la inactivitat a l'ocupació és molt oscil·lant per ambdós sexes.

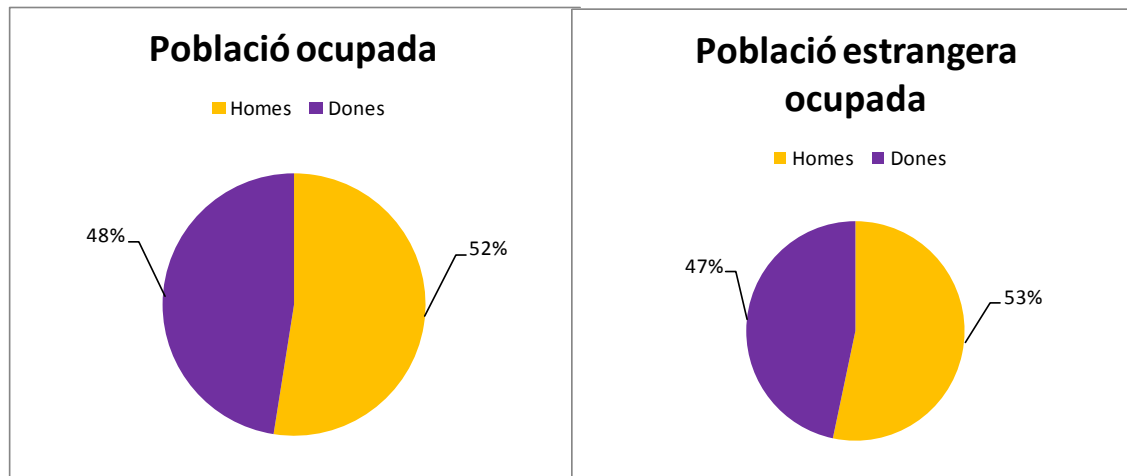
Els fluxos de l'ocupació a l'atur i de l'ocupació a la inactivitat



Font: Butlletí de fluxos del mercat de treball a Catalunya. 3r. trimestre 2012. Observatori del Treball. Generalitat de Catalunya.

El trànsit de l'ocupació a l'atur d'aquests dos anys té una certa similitud entre els dos sexes, en el darrer període hi ha un increment més important de dones que passen a l'atur; però no el trànsit de l'ocupació a l'inactivitat, en què la corba dels homes és més discontinua que la de les dones.

L'ocupació per nacionalitat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

Entre les persones ocupades, les diferències entre els sexes és de 4 punts i 6 punts entre les persones estrangeres.

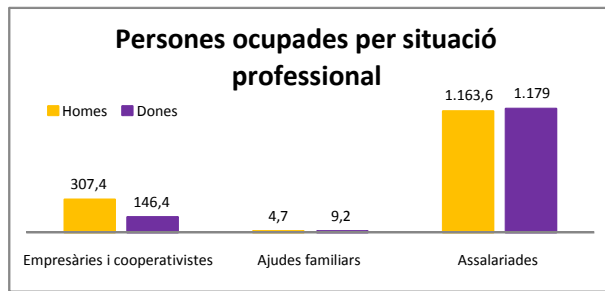
Segregació ocupacional

Ocupació població 16 anys i més per branques d'activitat

	Home	Dona	Total
Agricultura, ramaderia, caça i activitats dels serveis que hi estan relacionades	34.339	10.568	44.907
Indústries de productes alimentaris	41.918	21.283	63.201
Indústries tèxtils	13.843	6.013	19.856
Confecció de peces de vestir	7.719	13.430	21.149
Arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	14.419	7.264	21.683
Indústries químiques	19.725	10.778	30.503
Fabricació de productes farmacèutics	13.616	9.194	22.810
Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques	18.758	5.259	24.017
Fabricació d'altres productes minerals no metàl·lics	10.080	3.606	13.686
Metal·lúrgia; fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges	13.888	1.505	15.393
Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips	39.331	3.427	42.758
Fabricació de maquinària i equips ncaa	29.003	6.707	35.710
Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	44.674	13.887	58.561
Fabricació de mobles	14.114	1.105	15.219
Indústries manufactureres diverses	8.678	4.267	12.945
Reparació i instal·lació de maquinària i equips	15.895	1.537	17.432
Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus; activitats de valorització	13.258	1.616	14.874
Construcció d'immobles	51.883	4.198	56.081
Activitats especialitzades de la construcció	94.180	9.025	103.205
Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	40.867	4.648	45.515
Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles de motor i motocicletes	101.301	185.881	287.182
Transport terrestre; transport per canonades	84.290	12.386	96.676
Emmagatzematge i activitats afins al transport	28.590	6.763	35.353
Serveis d'allotjament	13.389	24.323	37.712
Telecomunicacions	8.466	4.583	13.049
Serveis de tecnologies de la informació	39.563	8.538	48.101
Activitats immobiliàries	5.935	10.228	16.163
Activitats jurídiques i de comptabilitat	26.784	35.636	62.420
Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècniques	29.872	8.148	38.020
Activitats de seguretat i investigació	16.852	5.860	22.712
Serveis a edificis i activitats de jardineria	24.688	66.429	91.117
Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	59.242	73.755	132.997
Educació	53.289	138.874	192.163
Activitats sanitàries	42.563	131.095	173.658
Activitats de serveis socials amb allotjament	4.890	33.797	38.687
Activitats de serveis socials sense allotjament	5.307	34.982	40.289
Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	24.821	12.749	37.570
Altres activitats de serveis personals	7.215	38.121	45.336
Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic	8.768	95.636	104.404

Font: Elaboració pròpia a partir de microdades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya. (Els valors inferiors a 6.000 no són vàlids!)

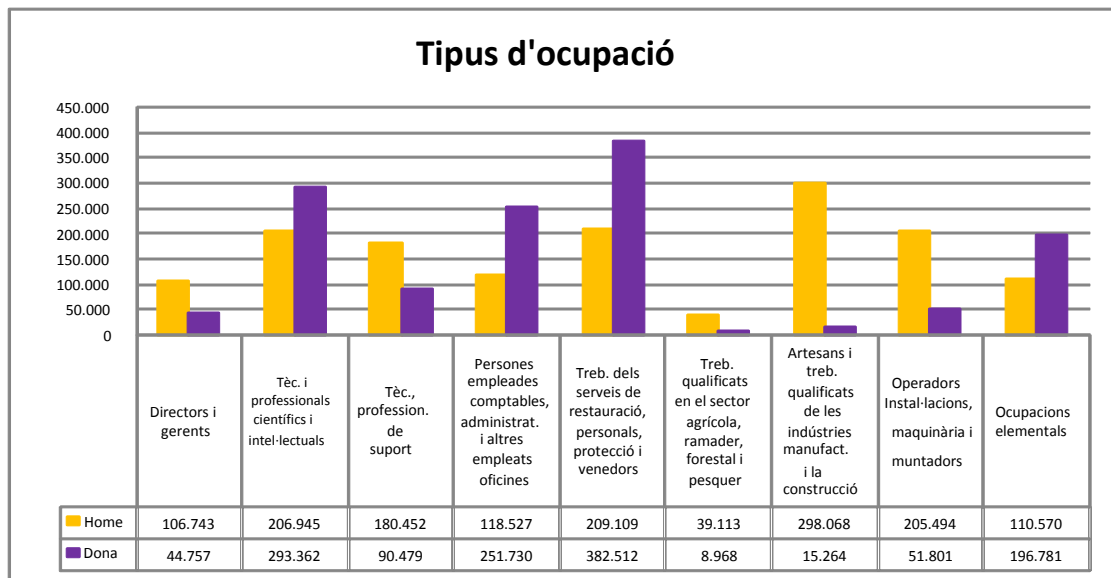
La situació professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

La gran majoria de població és assalariada i entre les persones empresàries i cooperativistes les dones són menys de la meitat. En les ajudes familiars hi ha quasi el doble de dones, ates que la titularitat de les empreses correspon als homes per gran majoria.

El tipus d'ocupació

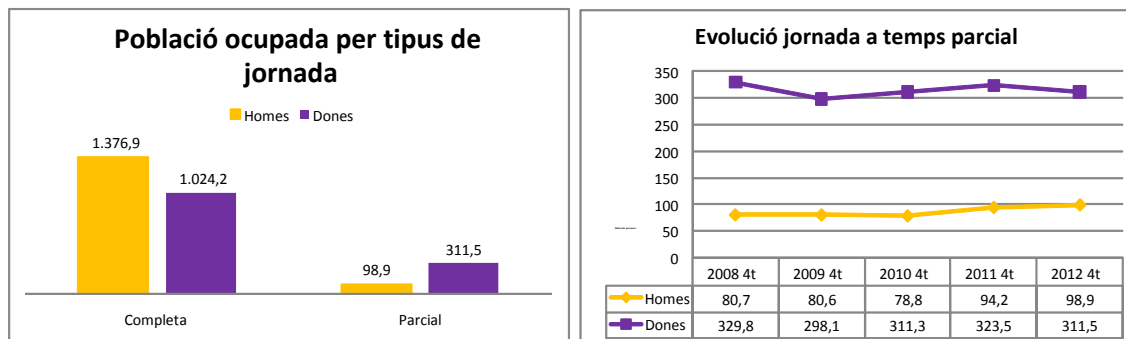


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

Aquí també hi ha una mostra de la gran segregació del mercat laboral. En determinats grups hi ha un gran predomini masculí: directors gerents; tècnics qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer; artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció, i operadors d'instal·lacions, maquinària i muntadors. Un altre sector amb predomini masculí però amb una diferència no tan important, encara que tot i així dobla el nombre de dones, és el de tècnics professionals de suport.

Aquí hi ha una mostra del fet que, malgrat els anys de democràcia no s'ha actuat suficientment en el tema de les opcions professionals de dones i homes. I amb la visió que hi ha des del món empresarial sobre aquest assumpte, cal dur a terme actuacions globals i implicar diferents sectors socials i polítics.

El temps parcial

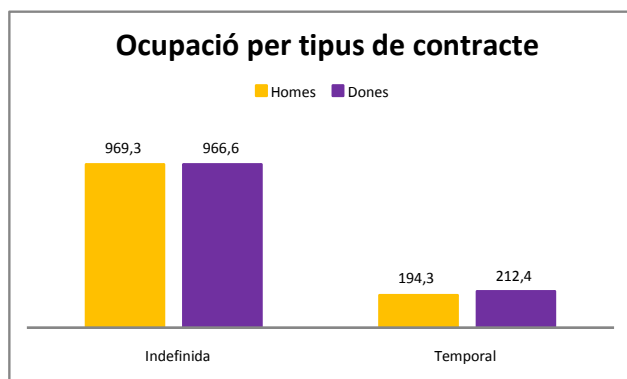


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

A l'especialització de les dones en determinades branques d'activitat s'hi uneix un altre tipus de segregació: el temps parcial. Mentre que entre els homes la jornada a temps parcial és pràcticament testimonial, entre les dones és molt més elevada. Malgrat això, en els darrers anys i amb l'impacte de la crisi, el treball parcial ha experimentat un cert increment entre els homes, i entre les dones s'ha mantingut amb unes certes oscil·lacions

La incidència més gran del treball a temps parcial entre les dones tendeix a estar vinculada a la necessitat de conciliar la vida laboral i les responsabilitats familiars, bàsicament la cura de fills. Ara bé, el factor que més pesa és la impossibilitat d'aconseguir una feina a temps complet. A l'informe *L'ocupació a Catalunya, 2010* elaborat per la Secretaria de Socioeconomia de CCOO al juny de 2011, planteja la el 41,4% de les dones que tenen un contracte de temps parcial, segons les microdades de l'EPA d'aquest any, ho tenen perquè no han pogut trobar una ocupació a jornada completa.

La contractació

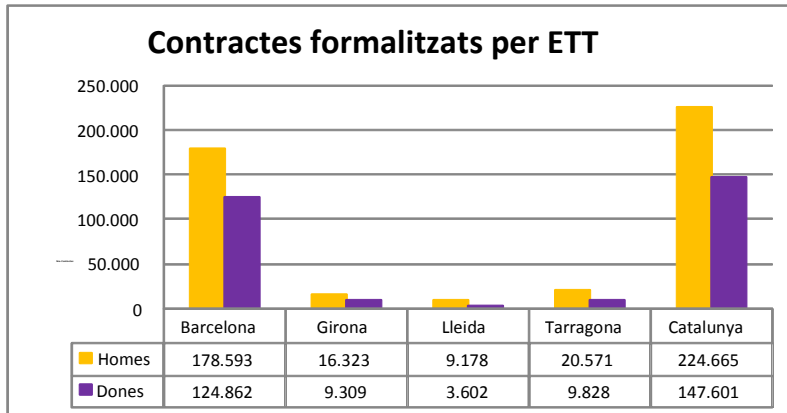


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

Una característica del mercat laboral espanyol és l'elevat nivell de temporalitat, que en el cas de les dones encara és més acusat.

La contractació indefinida masculina és una mica més elevada que la contractació indefinida femenina, al contrari de la contractació temporal. La situació de crisi fa que globalment la precarietat augmenti, tot i que les dones en són les més afectades.

Contractació per ETT



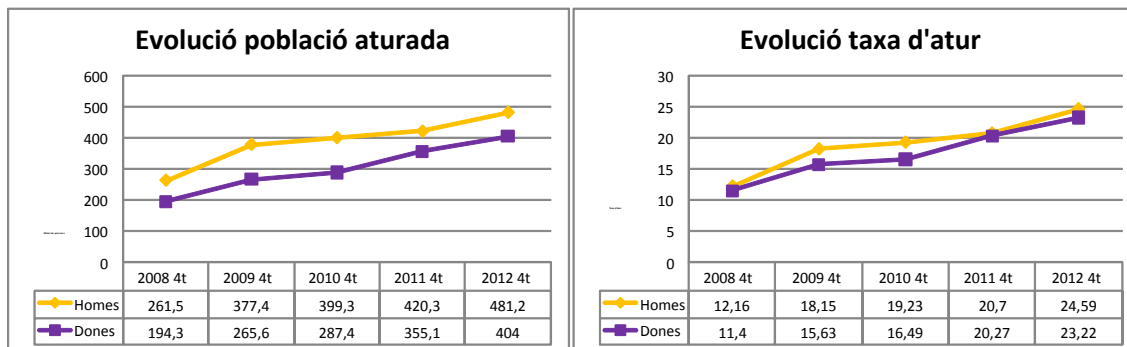
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

En el nombre de contractes realitzats a través d'ETT s'observa una clara preferència pels homes en relació amb les dones en totes les províncies catalanes.

ATUR

La incidència superior de l'atur entre les dones ha constituït una característica dels darrers anys en la configuració del mercat de treball. La crisi econòmica ha modificat aquesta situació, ja que els sectors més afectats han estat els sectors en què majoritàriament estan ocupats els homes, tot i que l'increment de l'atur femení des del 2010 ha portat a igualar les taxes d'atur d'ambdós sexes. Analtzem l'atur a partir de l'Enquesta de població activa (EPA).

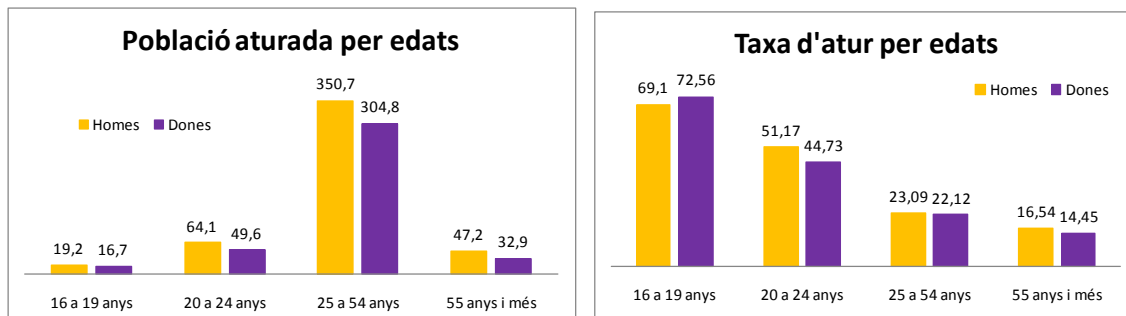
Evolució de l'atur



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

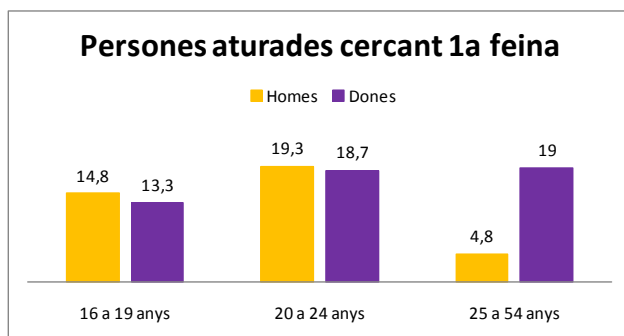
L'índex de desocupació es va mantenir a nivells molt alts a la zona euro i al conjunt de la Unió Europea, si el comparem amb el que es registrava l'any 2010, segons dades de l'Eurostat. Catalunya i Espanya són els països amb la taxa d'atur més elevada. A Catalunya, al quart trimestre del 2012, hi ha una taxa d'atur del 24,59% per als homes i de 23,22% per a les dones. El més greu, però, és la important pujada de l'atur, sobretot a partir del 2010.

Població aturada i taxa d'atur per edats



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya

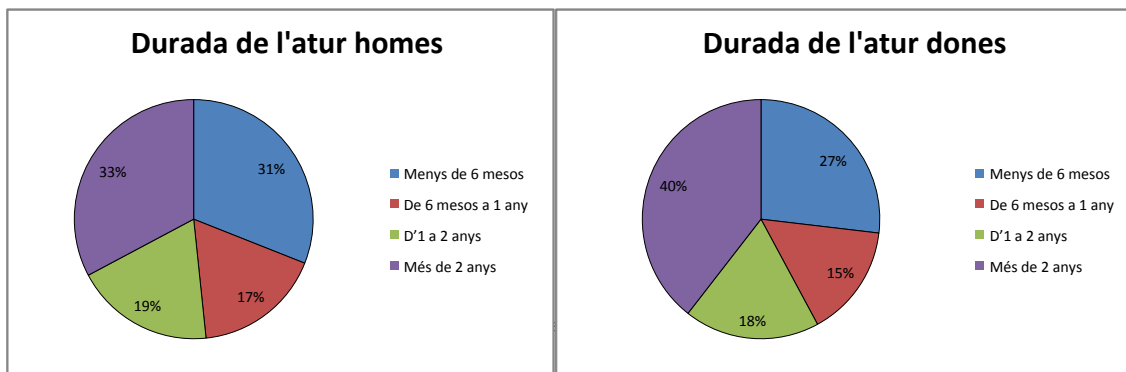
Si ens fixem en la taxa d'atur per edats, l'atur de les dones i dels homes és el més acusat entre el grup de població més jove, sobretot en la franja d'edat entre 16 i 19 anys. L'atur juvenil és un fet estructural, però s'ha incrementat molt des del començament de la crisi. Les dones joves viuen una doble discriminació, com a dones i com a joves, i és un dels col·lectius amb una situació més crítica i vulnerable. No es fan polítiques per crear llocs de treball i tot el que s'intenta realitzar per a joves no fa més que incrementar la situació discriminatòria en la qual es troben.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya. Unitat: milers de persones.

Hi ha una petita diferència en les poblacions compreses entre els 16 i els 24 anys, on hi ha més homes que dones cercant la primera feina. A destacar que en la franja d'edat de 25 a 54 anys hi ha un 75% més de dones que cerquen la primera feina.

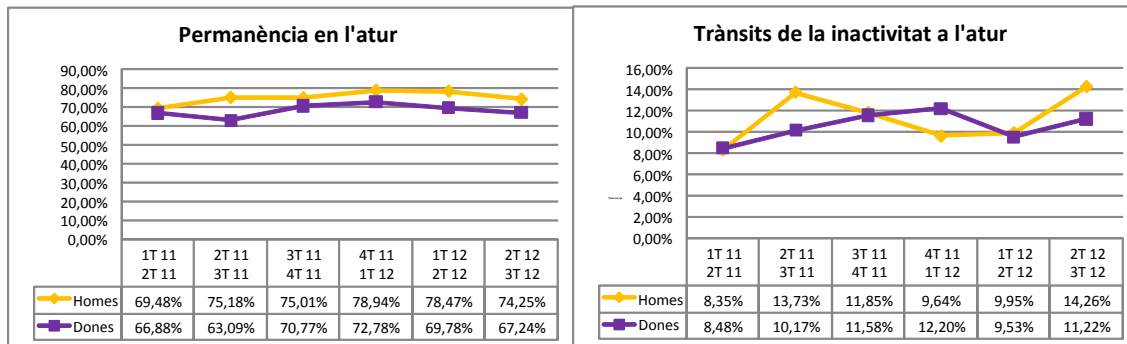
Durada de l'atur



Font: Elaboració pròpia a partir de microdades de l'EPA, 4t trimestre 2012. Dades de Catalunya.

També aquí podem veure com l'atur de llarga durada —més de 2 anys— afecta més les dones que els homes (40% i 33% respectivament). Entre les persones aturades que troben feina en poc temps, hi ha un 31% d'homes i un 27% de dones.

Fluxos de l'atur i de la inactivitat en l'atur

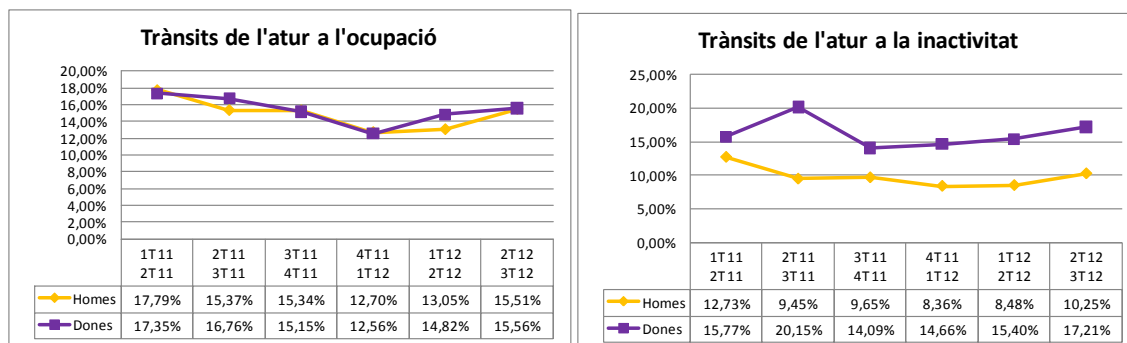


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Empresa i Ocupació a partir del fitxer de fluxos de l'Enquesta de població activa de l'INE

La permanència en l'atur és estable i elevada durant el 2011 i el 2012 per a ambdós sexes.

Durant el 2011 i el 2012, hi va haver un increment de dones que van declarar-se actives i van engrossir les files de l'atur, a partir del quart trimestre del 2011; després, aquesta tendència disminueix una mica.

Trànsits de l'atur a l'ocupació i a la inactivitat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Empresa i Ocupació a partir del fitxer de fluxos de l'Enquesta de població activa de l'INE

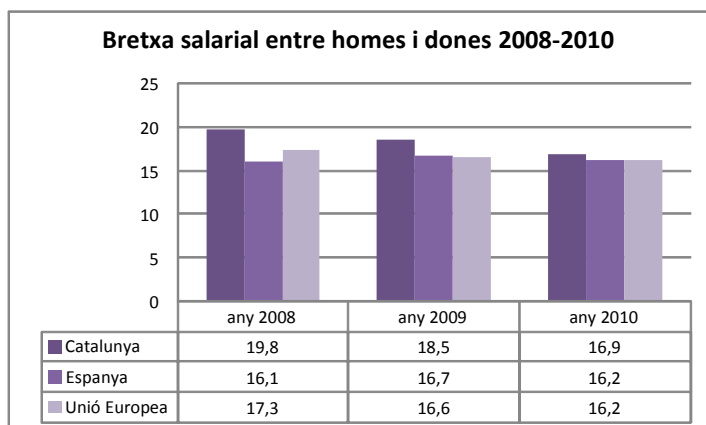
Mentre que el trànsit de l'atur a l'ocupació entre els anys 2011 i 2012 experimenta poca variabilitat entre dones i homes, i se situa entorn d'un 14% i un 16% per a ambdós sexes, el trànsit de l'atur a la inactivitat és d'un 10% per als homes i d'un 17% per a les dones

SALARIS

La situació de crisi està empitjorant les condicions de vida i de treball: destrucció d'ocupació i mesures governamentals que retallen drets laborals, socials i de ciutadania, amb especial incidència en les dones, que parteixen de situacions més desfavorides.

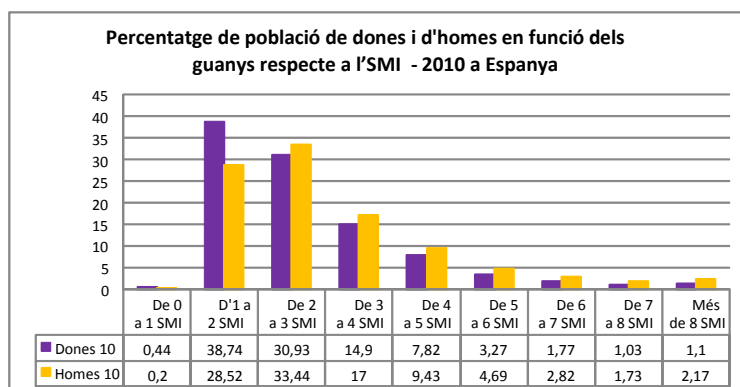
La desigualtat en les condicions de treball que pateixen les dones respecte dels homes repercuteix clarament en les seves retribucions. En efecte, entre dones i homes hi ha diferències salarials que perjudiquen les dones, ja que solen tenir retribucions inferiors a les dels homes.

Aquesta realitat es manifesta a tot arreu. A Catalunya, la bretxa salarial entre dones i homes és superior que a Espanya i la Unió Europea, encara que en els últims anys aquestes diferències s'han reduït (tot i que, també, la bretxa salarial ha disminuït a tot arreu).



Font: Idescat i Eurostat

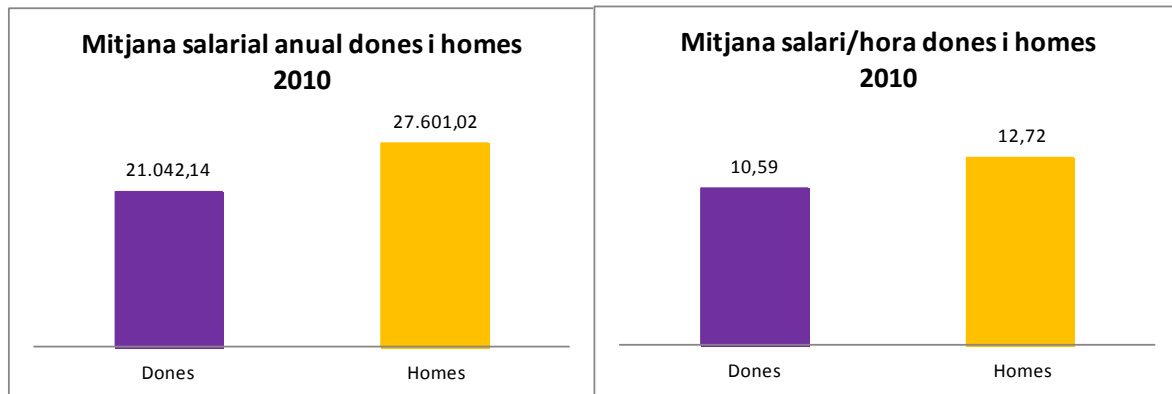
Segons l'Enquesta d'estructura salarial corresponent a l'any 2010, publicada l'octubre de l'any passat, gairebé el 40% de les dones tenen unes retribucions entre 1 i 2 vegades el salari mínim interprofessional (SMI). En el cas dels homes, gairebé un 35% tenen retribucions entre 2 i 3 vegades l'SMI. D'altra banda, a mesura que augmenten les retribucions en comparació amb l'SMI, el percentatge d'homes que en gaudeix sempre és superior.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2010

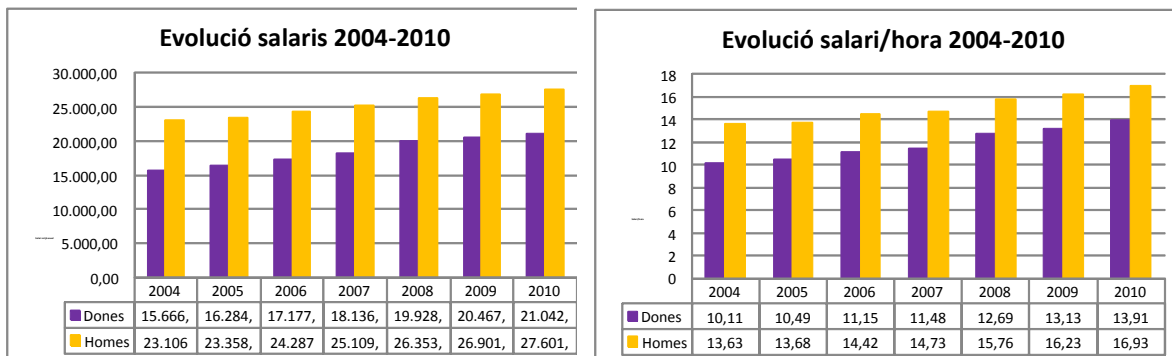
Les polítiques d'igualtat envers les dones en el món laboral han fet que aquestes diferències es redueixin a poc a poc. Malgrat això, aquestes diferències encara existeixen i, en aquest últim període, juntament amb el retrocés que hi ha en les condicions de treball, s'han tornat a incrementar també les desigualtats.

Analitzant la situació concreta a Catalunya, l'any 2010 veiem que, segons l'Enquesta d'estructura salarial, la diferència de la mitjana salarial anual entre dones i homes és de 6.500 € (el 76,24%), i la diferència de la mitjana de salari/hora és de 2,13 €. És a dir, les dones cobren de mitjana anual un 76,24% del salari dels homes i un 83,25% del salari/hora dels homes.



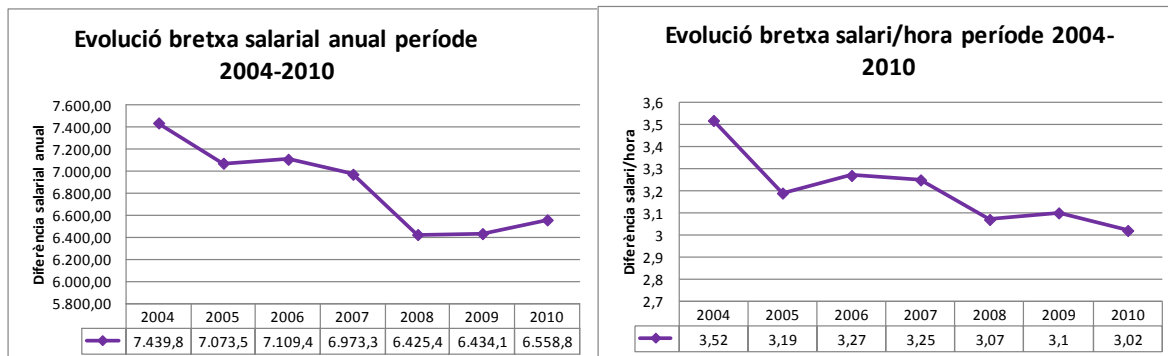
Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2004-2010

Si s'observa l'evolució dels salaris, hi ha diferències entre el salari mitjà anual i el salari/hora.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2004-2010

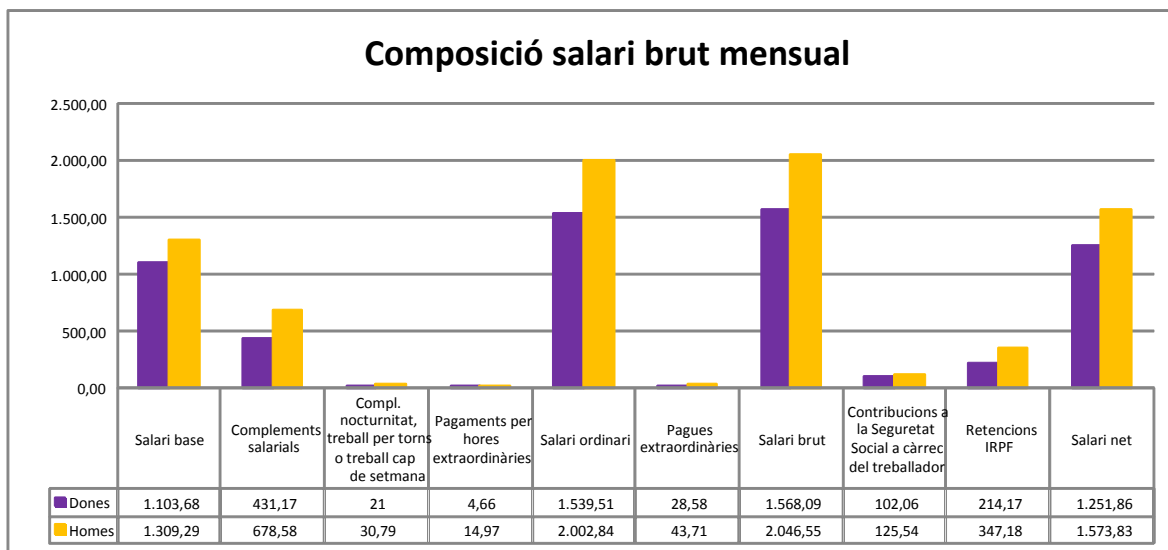
En el cas del salari mitjà anual, les dones, el 2010, encara no havien arribat al salari que tenien els homes el 2004. Però si observem el salari/hora, les dones sí que ja l'havien assolit.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2004-2010

Observant l'evolució de la bretxa salarial, veiem que torna a pujar en el cas del salari/any durant els anys 2009 i 2010, mentre que la bretxa salari/hora continua disminuint.

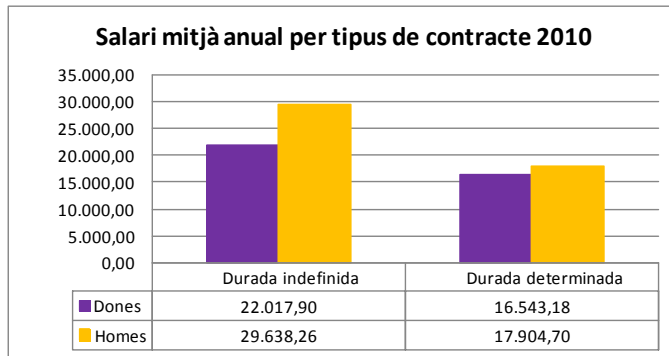
Aquestes dades posen de manifest que la diferència salarial té l'origen en diversos aspectes de l'activitat laboral que s'han de tenir presents per eliminar aquestes desigualtats.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2004-2010

Si es mira la composició del salari mensual, veiem que hi ha més diferència en els complements salarials que en el salari base. I encara que aquests complements salarials tenen un pes important, però no majoritari en el salari brut, un 36% en el cas dels homes i un 30% en el de les dones, observem que és aquí on hi ha la part de bretxa salarial més important: si les dones cobren el 84,30% del salari base dels homes, les diferències en els complements salarials de les dones són del 63,54% respecte dels complements dels homes; en els complements de nocturnitat, de treball per torns o treball de cap de setmana, les diferències són del 68,20%, i en el cas de les hores extraordinàries, del 31,13%.

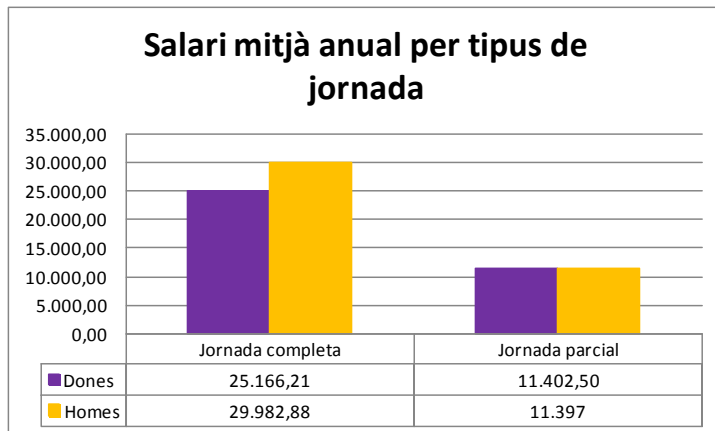
Si es mira el tipus de contractació, es pot observar que la diferència salarial varia.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2010

El contracte que és indefinit té una bretxa superior: les dones cobren el 74,3% del salari dels homes. En canvi, en contractes que tenen una durada determinada, les dones en cobren el 92,4%. És a dir, quan hi ha menys estabilitat a la feina hi ha menys diferència salarial, però quan la feina és més estable i hi ha una possibilitat de desenvolupament professional, el salari de les dones es converteix en el 74,3% del salari dels homes.

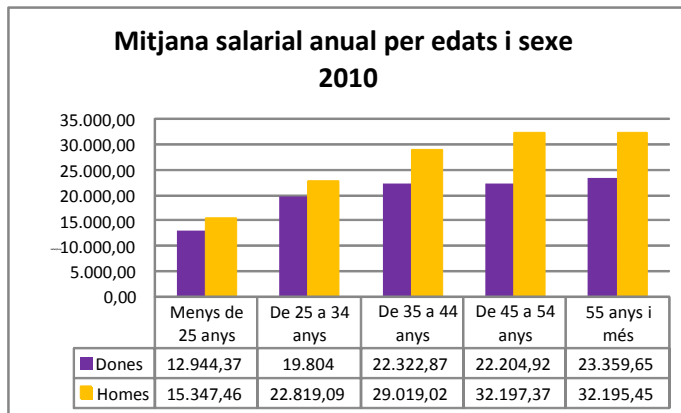
Un dels motius pels quals dones i homes tenen diferents salaris és pel tipus de jornada.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2010

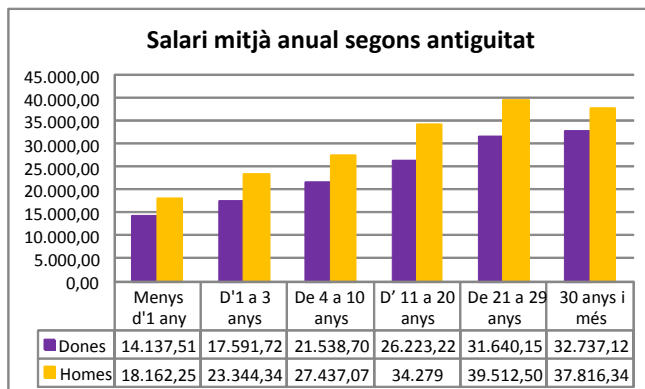
Si bé la diferència salarial gairebé no existeix en la jornada a temps parcial, sí que és cert que el fet que hi hagi més dones que homes que treballin a temps parcial marca una diferència salarial. Però on hi ha bretxa salarial és en la jornada completa, en què les dones cobren una sisena part menys que els homes.

També en els salaris en funció de l'edat es pot veure que les diferències són més altes a partir dels 35 anys.



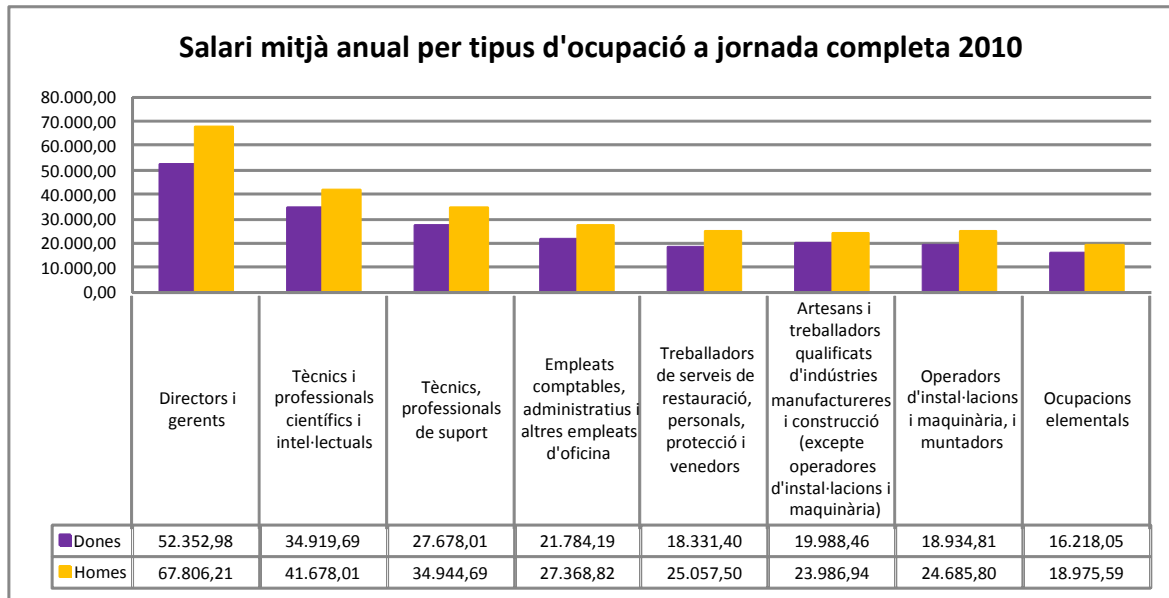
Font: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta d'estructura salarial 2010

És a partir dels 45 anys quan la bretxa salarial es dispara, és a dir, després que la dona ha passat (o està passant) el moment de la seva vida en què pot ser mare, de manera que es pot afirmar que aquest aspecte es converteix en un dels elements de discriminació de les dones en el món laboral.



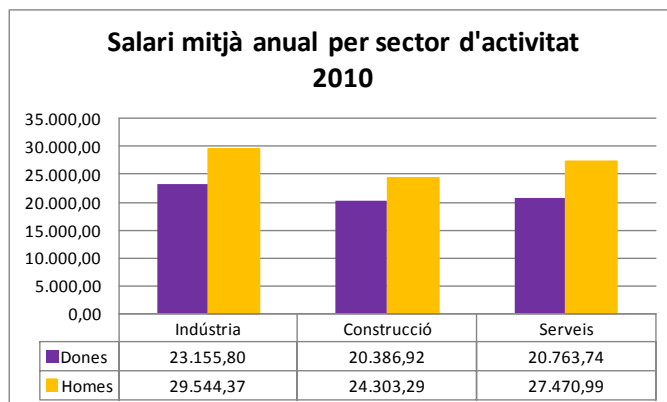
Font: Instituto Nacional de Estadística

També es pot veure que la bretxa salarial augmenta en el curs de la vida laboral i el desenvolupament professional, si observem el salari mitjà anual segons l'antiguitat a l'empresa.



Font: Instituto Nacional de Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2004-2010

En tots els tipus d'ocupació, els homes tenen un salari mitjà anual superior al de les dones. On hi ha una bretxa salarial més alta és en l'ocupació de direcció i gerència, en què percentualment les dones tan sols són el 29,5%. La segregació ocupacional és una font de desigualtat salarial: les ocupacions en què treballen més dones són a la franja del salari mitjà anual dels 20.000 €.



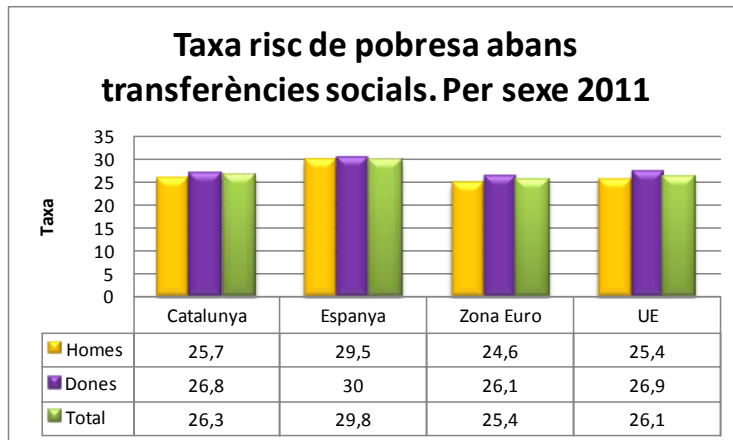
Font: Instituto Nacional de Estadística

En el cas dels sectors d'activitat, en cap moment, les dones han arribat a assolir el salari mitjà anual dels homes en cap dels sectors, ni tan sols s'han equiparat al salari dels homes del sector en què el salari és inferior. D'altra banda, la bretxa salarial és superior en el sector de serveis, que és on treballen la majoria de dones i homes. És també on treballen més dones que homes i on el salari de les dones és gairebé més baix.

PROTECCIÓ SOCIAL

Taxa de risc de pobresa a Catalunya i Espanya

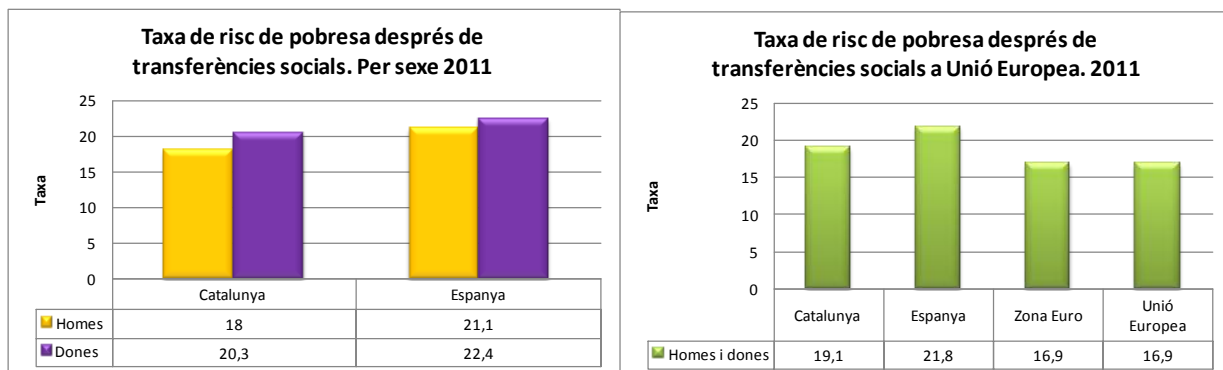
Taxa de risc de pobresa abans de les transferències socials



Font: Idescat i Eurostat

La taxa de risc de pobresa a Catalunya s'ha anat incrementant a mesura que la crisi també ha anat augmentant. És important veure la comparació amb la Unió Europea, on la taxa de pobresa global és similar per a tots els països abans de les transferències socials, sempre més baixa per als homes que per a les dones.

Taxa de risc de pobresa després de les transferències socials



Font: Idescat i Eurostat

Mentre que la taxa de risc de pobresa després de les transferències socials a Europa es redueix en uns 10 punts, a Espanya i a Catalunya aquesta reducció és més baixa, de 7 punts aproximadament. La conclusió és clara. Les transferències en forma d'ajudes directes i indirectes són més baixes al nostre país.

Taxa de risc de pobresa per grups d'edat

Evolució 2005-2011 taxa de risc de pobresa per grups d'edat i sexe

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
2menys 16	Dones	20,7	22,9	18,7	17,6	24,9	29,8	28,6
	Homes	20,5	21,6	19,1	17,6	21,9	18	24,3
16-64	Dones	13,9	17,7	16,9	15,5	16,7	18,5	18,7
	Homes	13,4	14,4	13,7	13	14,5	18,6	16,7
65 i més	Dones	32,4	30,1	31,1	27,9	28	23,7	18,9
	Homes	24,02	26,1	27,5	22	21,3	18,5	16,1

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE. Dades de Catalunya 2005 – 2011. Elaboració pròpia.

La taxa de risc de pobresa ha anat augmentant paral·lelament a la crisi, tant per a les dones com per als homes. Si ja hi havia més dones pobres que homes a tots els grups d'edat, el que més ens impacta és la pobresa de persones joves de més de 16 anys.

El CTEESC (Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya) acaba de publicar un informe sobre el risc de pobresa relacionada amb el mercat de treball, i de les conclusions extreu una sèrie de recomanacions sobre: la informació i el seguiment de processos que porten les persones a caure en la pobresa; canvis en el mercat de treball, tant en l'accés de les persones joves com en el manteniment; incentius per potenciar llocs de treball; polítiques actives d'ocupació, i canvis en l'estat del benestar, la renda mínima d'inserció, els serveis socials i les famílies.

Pensions contributives

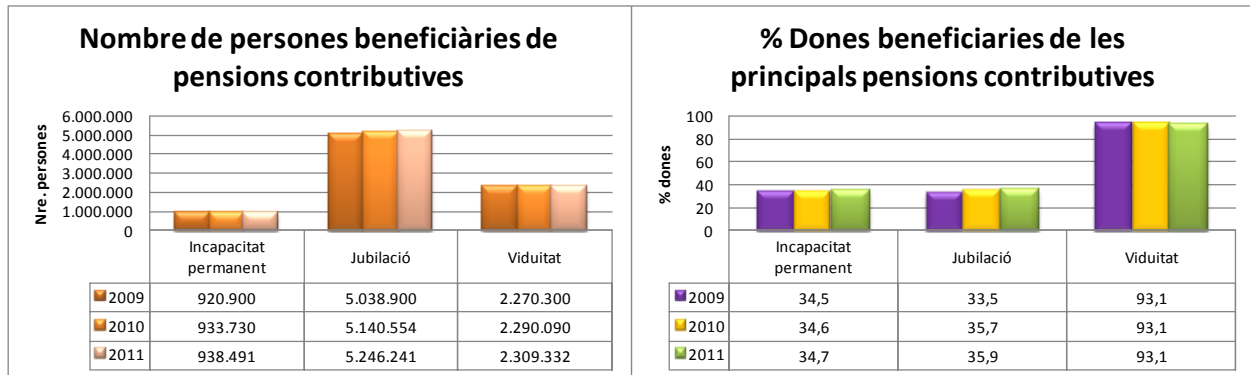
Pensions i prestacions de la Seguretat Social

Voler tenir el mateix comportament laboral que els homes suposa, moltes vegades, renunciar a la vida familiar; mentre que no tenir-lo, implica renunciar, encara que sigui temporalment, a una carrera professional, i això s'acaba traduint en menors antiguitats, carreres laborals irregulars i bases de cotització més baixes, que acaben derivant en prestacions socials inferiors.

Avui dia, encara són minoria les dones que reben prestacions derivades de salaris o de rendes, com les pensions de jubilació o d'incapacitat. Per contra, prop de la meitat de prestacions que perceben són de supervivència, fonamentalment de viduïtat, alhora que també estan sobrerrepresentades entre les persones beneficiàries de PIRMI i complements per mínims. Aquesta es una de les raons que pot abocar a les dones grans a la pobresa.

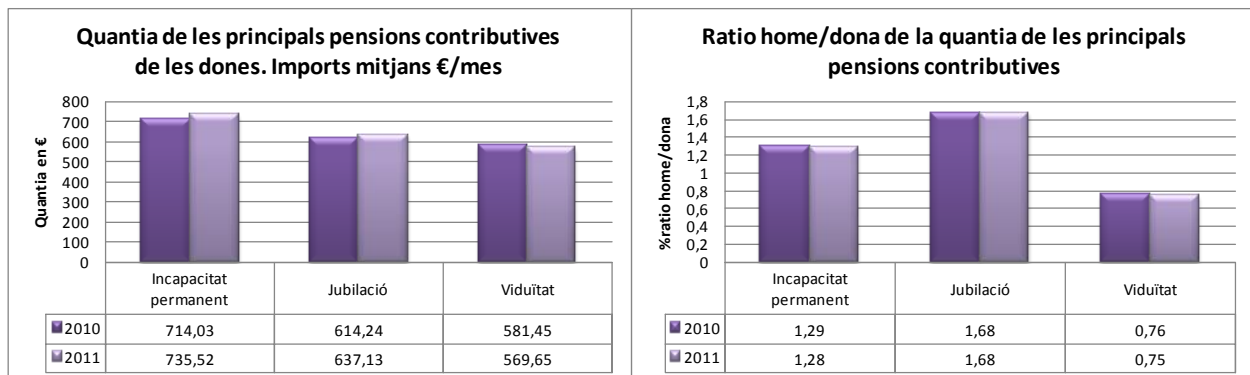
Tanmateix, amb el pas dels anys augmenten el nombre de dones pensionistes que han aconseguit reunir els requisits necessaris per accedir a una prestació contributiva.

Dones beneficiàries de les principals pensions contributives i quantia



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Anuari Estadístic Ministeri de Treball i Seguretat Social. 2011.

Les diferents formes de participació laboral de dones i homes, i la seva traducció en l'accés posterior a les pensions de jubilació, així com la major esperança de vida, expliquen que el 93% de pensions de viduitat siguin per a dones.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Anuari Estadístic Ministeri de Treball i Seguretat Social. 2011.

Pel que fa a l'import general de les pensions de jubilació, les que corresponen a les dones continuen sent inferiors a les dels homes, de manera que si el 2011 les dones rebien una mitjana de 637,13 € mensuals, la de viduitat era de 596,66 i la d'incapacitat permanent era de 735,52.

La ràtio home-dona està sempre a favor dels homes, a excepció de les pensions de viduitat, que són derivades de la pensió de la dona. De totes maneres, encara que d'una manera molt lenta, aquestes diferències han disminuït, i així ho observem del 2010 al 2011.

La situació actual pot encara empitjorar les pensions del futur, sobretot tenint en compte que les dones joves poden tenir carreres de cotització insuficients, i també les que perden la feina en edats avançades. Alguns d'aquests resultats, però, potser trigaran a fer-se visibles.

Els règims especials

La concentració de dones en determinats règims especials de la Seguretat Social, com són el règim especial de treballadores de la llar, el règim especial agrari per compte aliè, el règim especial de treballadors i treballadores autònoms i el SOVI, es tradueix, sovint, en les pensions més baixes del sistema. Cal assenyalar, en aquest apartat, els avenços aconseguits en alguns d'aquests règims amb alta presència femenina i la tendència a la integració al règim general del règim especial agrari (Llei 28/2011) i del règim especial de les treballadores de la llar (Llei 27/2011). Ara bé, aquest no ha donat els resultats esperats i moltes dones que abans cotitzaven pel seu compte no

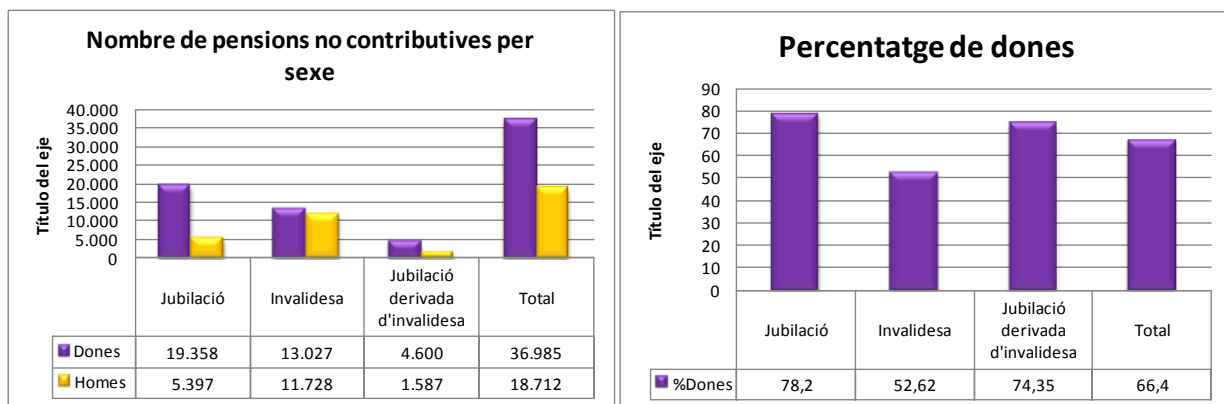
han aconseguit fer-ho en el nou sistema. Hi ha hagut, fa uns mesos, un altra reforma realitzada pel Govern sense consens, i hem de veure si donarà resultats positius.

Jubilacions treballadores amb contractes a temps parcial

Cal també fer referència a la sentència del Tribunal de Luxemburg, de 22 de novembre de 2012, sobre les persones jubilades i que treballaven a temps parcial, la majoria dones, i que explicita la discriminació que representa la doble penalització en el temps que es considera per computar la pensió i en el salari. D'altra banda, la sentència insta el Govern espanyol a fer els canvis necessaris per rectificar les deficiències en el sistema.

Pensions no contributives

Percentatge de dones



Font: Elaboració pròpia a partir dades Imsero 2012.

També podem observar que hi ha un nombre molt elevat, el doble, de dones que són perceptores de pensions no contributives.

SITUACIÓ LABORAL I SOCIAL DE LES DONES IMMIGRANTS

Ja hem exposat anteriorment algunes dades de la situació laboral de les dones immigrants. Aquí, però, volem remarcar que, al fet de no tenir feina —que ja genera prou dificultats laborals i socials per a les dones— cal afegir-hi també una nova dificultat per a les dones immigrants, que és la de poder caure en la irregularitat.

Val a dir que al sindicat tenim coneixement sobre aquesta matèria gràcies a l'atenció directa a persones treballadores immigrants que fa el CITE (Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers).

Situació legal						
	Homes	%	Dones	%	Total	%
No tenen autorització	2.215	16,2	2.397	17,6	4.612	33,8
Tenen autorització	4.066	29,8	4.968	36,4	9.034	66,2

Gràcies a la memòria que el CITE realitza anualment, constatem que hi ha una part de persones que consulten que no tenen autorització, i que hi ha un increment de persones en aquesta situació. Si el 2008 hi havia el 45,4% de consultes de persones que no tenien autorització, ara n'hi ha un 66,2%.

Aquest any hi ha hagut un 33,8% de dones que hi fan consultes que no tenen autorització per treballar.

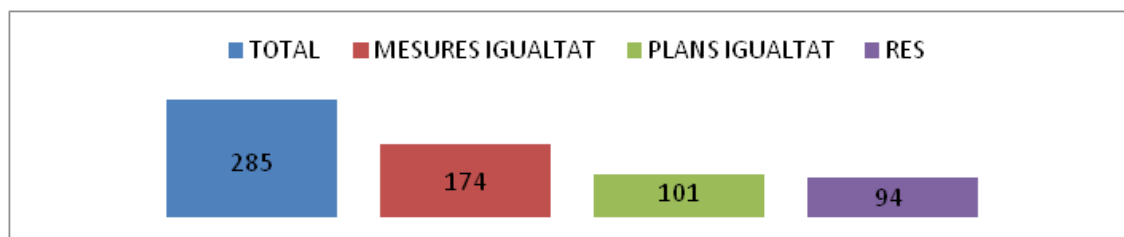
ELS PLANS I LES MESURES D'IGUALTAT EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Convenis sectorials que articulen sobre mesures d'igualtat i/o plans d'igualtat

L'informe s'ha elaborat amb els convenis col·lectius sectorials vigents, publicats en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* o en els butlletins oficials de les províncies de Barcelona, Girona, Lleida o Tarragona, recollits pel CERES en data 15 de novembre del 2012.

Els convenis col·lectius han d'incorporar mesures d'igualtat i la negociació col·lectiva ha de fer referència a l'establiment de mesures i plans d'igualtat. És un molt bon avenç si incorporem, en els convenis sectorials, com s'elaboren els plans d'igualtat, qui els elabora, com es fa una diagnosi, quins són els tipus d'objectius que han de tenir i sobre quins aspectes han d'actuar les mesures que s'acordin. Aquestes aportacions permeten, després, una millor elaboració i negociació del pla d'igualtat a cada empresa.

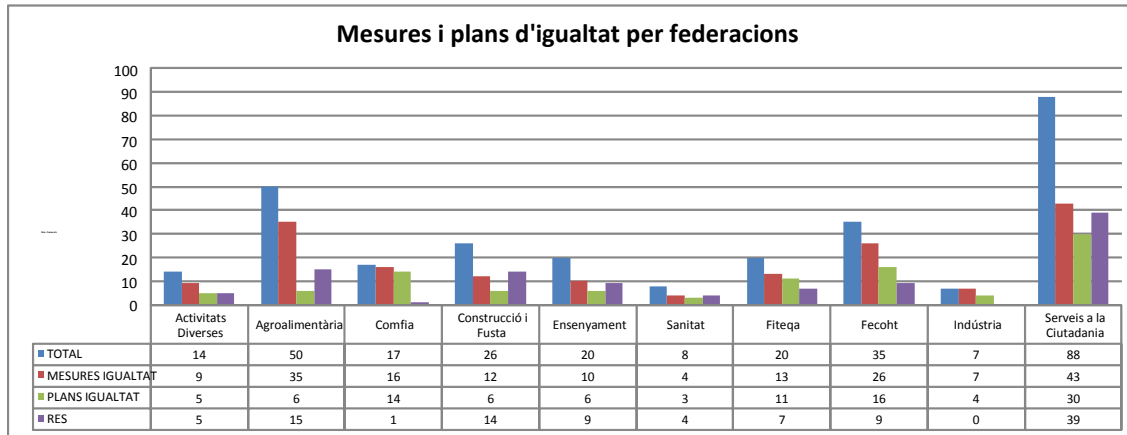
També és molt important que articulem com hi participa la representació sindical: la creació d'una comissió paritària d'igualtat sectorial, per fer el seguiment del comportament de les empreses del sector en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per fer un estudi de la realitat de les dones del sector, per fer de mediació en casos de discrepàncies o incompliments en empreses del sector, i per elaborar el pla d'igualtat i fer-ne el seguiment i l'avaluació.



Podem observar que hi ha més convenis que incorporen mesures d'igualtat (61%) que no pas que facin referència als plans d'igualtat (35,4%). Cinc anys després de l'aprovació de la Llei orgànica d'igualtat encara hi ha un 33% dels convenis sectorials que no han recollit l'obligatorietat de l'aplicació d'aquesta llei en la negociació col·lectiva.

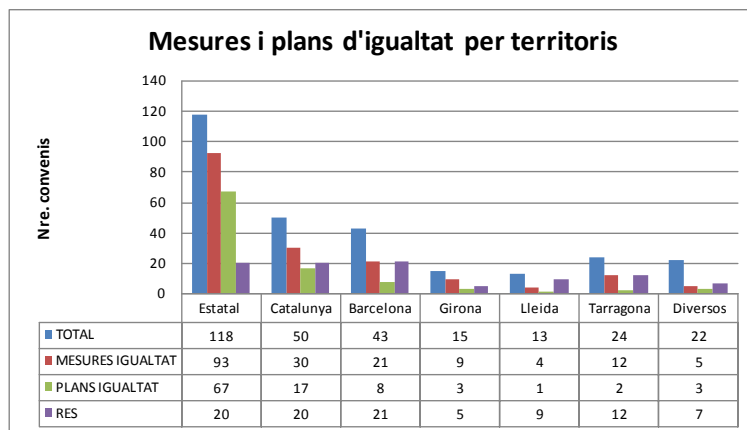
Convenis col·lectius sectorials per federacions

Hi ha convenis que recullen mesures d'igualtat, n'hi ha que fan referència a plans d'igualtat i també n'hi ha que no recullen cap dels dos aspectes a cadascuna de les organitzacions federatives del sindicat de CCOO.



Convenis col·lectius sectorials per àmbit territorial de negociació

Hi ha convenis que recullen mesures d'igualtat, n'hi ha que fan referència a plans d'igualtat i n'hi ha que no recullen cap dels dos aspectes, segons l'àmbit territorial de negociació. Hi pot haver convenis que recullin mesures i plans d'igualtat simultàniament.



Hi ha convenis que recullen mesures d'igualtat, n'hi ha que fan referència a plans d'igualtat i també n'hi ha que no recullen cap dels dos aspectes, a cadascuna de les federacions i per àmbit territorial de negociació.

PROPOSTES SINDICALS

Context

Fins ara parlàvem d'avenços, però podem pensar que hi ha molts elements per parlar de retrocés de les dones en drets tant laborals com socials. Ja no parlem de crisi econòmica, sinó que tornem a estar en una recessió que fa que una bona part dels avenços estiguin en una situació en què la pèrdua podrà afectar diverses generacions. La taxa d'activitat està estancada en un 56,2%, la taxa d'ocupació està en clar retrocés des del 2008, i a finals del 2012 era d'un 43,15%. La taxa d'atur era d'un 23,22% (entre les dones joves de 16 a 19 anys la taxa d'atur és del 72,56%, i entre les de 20 a 24 anys, del 44,73%).

Les diferències de gènere es manifesten, entre d'altres, en aspectes com:

- Hi ha una participació diferent de les dones i els homes en les activitats productives, fet que ha donat lloc a un augment de la segregació laboral, tant horitzontal (concentració de dones i homes en sectors i ocupacions específiques) com vertical (escassa presència de dones en llocs directius, altrament dit *sostre de vidre*).
- Les dones participen en una proporció menor en l'activitat emprenedora.
- El salari mitjà de les dones, a Catalunya, és el 76,24% del dels homes.
- Les dones tenen les pensions més baixes i són la gran majoria en les pensions no contributives.
- Les dones tenen una taxa de risc de pobresa superior, sigui quin sigui l'àmbit geogràfic en què ens movem.
- Algunes de les dones immigrants que perden la feina, o algunes de les que treballen a les llars, amb el canvi de règim, estan perdent l'afiliació a la Seguretat Social i estan en risc de perdre el permís de residència.

Les propostes de CCOO de Catalunya

Des de CCOO, hem manifestat de manera reiterada que la crisi no l'hem de pagar les treballadores i els treballadors, i que no es poden derivar les pitjors conseqüències cap als col·lectius que es troben en pitjors condicions.

Com es constata en l'informe, les dones treballadores partim d'una situació general pitjor, més enllà de l'àmbit laboral. És per això que les nostres propostes no només se situen en l'àmbit de la negociació col·lectiva i l'empresa, sinó que també plantejem actuacions que poden dur a terme les administracions públiques per fer front a la crisi i evitar-ne els efectes negatius sobre el conjunt de les persones treballadores i, especialment, les dones treballadores.

Destaquem un seguit de mesures i propostes que, des de la perspectiva de gènere, han d'evitar un retrocés en els drets i en les millores aconseguits:

En l'àmbit dels poders públics:

- Cal un **canvi en les polítiques per fer front a la crisi**.
- Volem una política fiscal que esdevingui un instrument per **reactivar l'economia i garantir la cohesió social**, més eficient, justa i progressiva, i que permeti que les administracions disposin de recursos per a la implementació i el desenvolupament de polítiques públiques amb aquests objectius.

- Rebutgem la reforma laboral, que, com es veu, està creant més atur, està provocant un gran retrocés en les condicions de treball de les persones i està anul·lant molts guanys, tant generals com específics, així com el desenvolupament de mesures d'igualtat que s'havien guanyat en la negociació col·lectiva.
- Demanem una forta aposta per les **polítiques socials** i, per tant, rebutgem les retallades que està duent a terme el Govern de la Generalitat. Cal un augment de la inversió pública en la posada en marxa i en el desenvolupament d'aquestes polítiques per garantir la cohesió i protecció social, que, a més, són generadores d'ocupació.
- Hem d'exigir la **centralitat de les persones en les polítiques**, i, per tant, que s'aboquin recursos als serveis que milloren la vida quotidiana. Els serveis públics de cura de les criatures, les persones grans i les dependents, l'habitatge, l'educació, el transport i les pensions són bàsics per al benestar de les persones, especialment per a aquelles que tenen menys recursos, la majoria de les quals són dones.
- En aquest sentit, apostem també perquè la sanitat torni a ser universal, eliminant l'increment de copagaments, i també apostem per un desenvolupament complet a Catalunya de la Llei de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs. Volem que el nostre Govern es declari contrari a qualsevol retrocés legal de la llei.
- Donem suport a la iniciativa legislativa popular (ILP) pel dret a l'habitatge, que vol aturar els desnonaments i tirar endavant un pla d'habitatge que asseguri el dret a totes i tots.
- Des fa temps s'ha constatat que la pobresa té rostre de dona i que hi ha desigualtats entre les dones segons la seva situació social i econòmica. Per això, també reclamem l'establiment de la **renda garantida de ciutadania**, a fi que es compleixi l'Estatut de Catalunya i que s'afavoreixi la cohesió social.
- Calen més recursos per **desenvolupar i millorar les lleis a favor de les dones**, com la Llei d'igualtat o la Llei contra la violència de gènere, les lleis de conciliació en les administracions públiques i la Llei de la interrupció voluntària de l'embaràs.
- Cal modificar el sistema de còmput de la Seguretat Social en el cas del treball a temps parcial, ja que ha estat considerat discriminatori pel Tribunal de Justícia europeu.
- És necessària l'equiparació de les pensions no contributives al mínim general de les pensions.
 - Cal millorar la Llei d'estrangeria, que continua penalitzant doblement les treballadores i els treballadors, i alguns d'ells fa molt de temps que són al nostre país.

En l'àmbit laboral i l'ocupació

- Cal un canvi en el model productiu que faci una aposta clara per sectors d'alt valor afegit en productes i processos, que garanteixi que les dones puguin incorporar-se a aquestes activitats i sectors, i que adequi el seu perfil professional a les noves demandes del mercat de treball. Les dones han de **poder accedir a la formació i al reciclatge professional** necessaris, i a l'ocupació adequada a la seva formació. Les dones no poden quedar al marge dels sectors d'activitat en què es preveu el relleu de l'activitat econòmica i productiva.
- S'ha de garantir la **creació d'ocupació de qualitat** i trencar amb el vell model de mà d'obra intensiva, precarietat i baixos costos salarials. També cal millorar i continuar desenvolupant mesures per facilitar la **conciliació de la vida personal i la laboral**, entesa com un camí cap a la coresponsabilitat i perquè homes i dones comparteixin totes les tasques.
- Pel que fa a l'àmbit de la **negociació col·lectiva**, en tots els seus nivells (d'empresa, sector, territorial...) cal garantir la inclusió d'un capítol sobre igualtat d'oportunitats, en el qual es concretin i es millorin les directrius i els continguts de la llei d'igualtat. S'han de garantir i millorar les condicions de les treballadores i posar punt i final a qualsevol tipus de discriminació mitjançant la implementació de mesures d'acció positiva i el desenvolupament i l'aplicació de plans d'igualtat.

-- S'ha d'avançar en la implantació de sistemes de qualificació professional que, basats en l'equivalència de qualificació i funcions, portin a l'equiparació de retribucions i posin en marxa vies per a l'accés a la formació, al reconeixement de la qualificació i al desenvolupament de la carrera professional. S'han d'establir sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, amb criteris tècnics, objectius i neutres per raó de gènere, i eliminar denominacions i estereotips sexistes.

-- Per tirar endavant totes aquestes mesures és imprescindible l'actuació conjunta de totes les parts implicades en la negociació col·lectiva. L'eliminació de les discriminacions de les dones en el món del treball i de les discriminacions salarials com a part d'aquestes discriminacions és una tasca de tothom.

— En l'actual context d'ERO, cal reclamar que vagin acompanyats de plans empresarials de futur i de **plans socials** que en minimitzin l'impacte, que la intervenció de les empreses de recol·locació es canalitzi a través dels serveis públics d'ocupació i que **es garanteixi la igualtat d'oportunitats i la transparència** en tots aquests processos.

— Finalment, cal que des dels poders públics s'estableixin els mecanismes necessaris per millorar qualitativament **els indicadors de les situacions de violència de gènere** contra les dones, i especialment en relació amb les diferents formes de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral. És imprescindible perquè puguem continuar amb la nostra tasca a les empreses i aconseguir l'eradicació d'aquestes situacions.

Per tant, per coherència amb el que hem assenyalat anteriorment i aprofitant la celebració del 8 de Març, **Dia Internacional de la Dona Treballadora**, volem aturar les polítiques que estan destruint ocupació i el model d'estat del benestar que, encara que feble, hi havia al nostre país.

Davant d'aquesta situació, la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya crida les dones a mobilitzar-se i a sortir al carrer, aquest any amb el lema: "DONA, REACCIONA I ACTUA".

Març 2013
Secretaria de la Dona i Cohesió Social
CCOO de Catalunya