

8 de Març

dia internacional de
les dones treballadores

LLUITA SINDICAL CONTRA L'OFENSIVA PATRIARCAL



Informe 8 de Març del 2014



secretaria de la dona
i cohesió social

Barcelona, març del 2014

Elaboració:

Alba Garcia Sànchez
Lidia Sandalinas Félez
Romina Garcia Inglés
Carme Catalán Piñol

Edita:

Situació de les dones a Catalunya	5
Població	7
Activitat	7
La població activa per edats	8
La població activa per nacionalitat	8
La població activa en les persones amb diversitat funcional	8
Ocupació	9
Les taxes i l'evolució de l'ocupació	9
La població ocupada i les taxes d'ocupació per edat	9
Els fluxos de l'ocupació i de la inactivitat a l'ocupació	10
Els fluxos de l'ocupació a l'atur i de l'ocupació a la inactivitat	10
L'ocupació per nacionalitat	11
L'ocupació en les persones amb diversitat funcional	11
L'ocupació al sector públic i al sector privat	11
Segregació ocupacional	12
La situació professional	13
El tipus d'ocupació	13
El temps parcial	14
La contractació	14
Conciliació	15
El permís de maternitat	15
El permís de paternitat	15
Les excedències per cura	16
Atur	17
Evolució de l'atur	17
Població aturada i taxa d'atur per edats	17
Població aturada i taxa d'atur de persones amb diversitat funcional	18
Població aturada que cerca la primera feina	18
Durada de l'atur	18
Taxa de protecció de l'atur	19
Fluxos i trànsits de l'atur i de la inactivitat a l'atur	20

Salaris	21
Protecció social	25
Taxa de risc de pobresa a Catalunya i Espanya	25
Pensions contributives	25
Pensions no contributives	26
Els plans i les mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva	27
Propostes sindicals	29

SITUACIÓ DE LES DONES A CATALUNYA

L'informe 2014 sobre la situació de les dones a Catalunya apareix en un context en què estem rebent els efectes d'un fort retrocés legislatiu i ideològic al nostre país que, sota l'excusa de la crisi econòmica i financera, ens ha imposat el Govern del Partit Popular amb el beneplàcit del Govern de Convergència i Unió. Tant el Govern central com el català desenvolupen polítiques seguint les exigències del Fons Monetari Internacional (FMI), del Banc Central Europeu (BCE) i d'aquells que imposen els seus interessos als 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 d'un procés de desaparició d'una gran majoria de drets i del model d'estat social, com reflecteix la nostra Constitució, que ha passat a ser un model neoliberal dur. Un dels passos més greus és l'aprovació, fa dos anys, 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 de 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 en els últims anys s'han perdut molts llocs de treball, tant en el sector privat com en el públic, s'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 més amb la reforma de la negociació col·lectiva i la pèrdua de la ultraactivitat dels convenis col·lectius.

A totes les discriminacions del mercat laboral, hem d'afegir-hi la pitjor protecció per desocupació de les dones: menys perceptores de la protecció per atur i més aturades de llarga duració, una combinació per a la qual s'incrementa la pobresa i l'exclusió social de les dones, fet que provoca, al mateix temps, un greu retrocés en la independència econòmica de les dones.

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, en surt 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.

També perillan drets socials assolits des de fa temps a causa d'alguns projectes més ideològics realitzats en solitari pel Partit Popular, com l'Avantprojecte de reforma de la llei de l'avortament, que està defensant amb un gran aïllament social, professional i polític, i que al Parlament espanyol té el suport de partits com UPN i el suport o l'abstenció d'altres diputats, com els d'Unió Democràtica de Catalunya. Cal constatar que diverses nacionalitats i autonomies de l'Estat espanyol, com el Parlament català, s'han manifestat en contra d'aquesta llei i han expressat la voluntat de no aplicar-la al seu territori.

També s'estan produint canvis en àmbits ideològics, com l'educació. Per exemple, la LOMCE (Llei orgànica per a la millora de la qualitat educativa) elimina continguts curriculars d'igualtat de gènere. D'altra banda, des de les escoles catalanes s'estan eliminant recursos, com el programa "Salut i escola", que, on existeix, ha passat a tenir una freqüència d'un cop al més en lloc d'un cop per setmana. No hi ha cap línia d'actuació per incloure d'una manera regular les exigències de les lleis vigents que obliguen a través de la coeducació a prevenir els comportaments masclistes i violents a les escoles, i es continuen finançant escoles on hi ha segregació sexual.

Es volen fer canvis que repercutiran en altres drets. Així passa amb 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 en sanitat, educació o les taxes judicials, que encara que afecten tothom perjudiquen més els col·lectius més febles, a la majoria dels quals hi ha dones.

L'objectiu d'aquest informe és fer visible l'increment i 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.

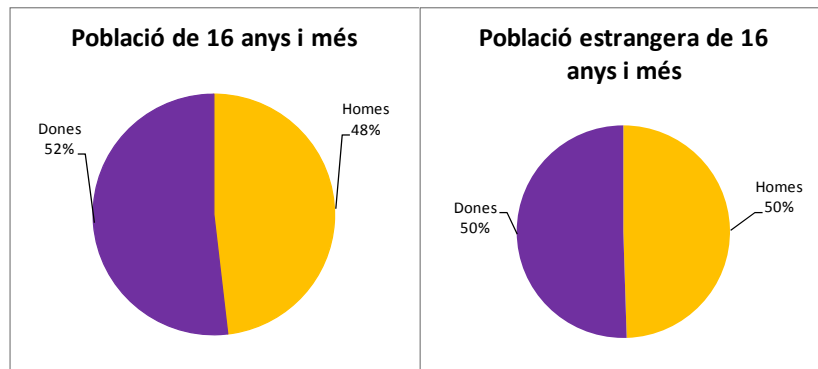
Els indicadors que s'exposen en aquest informe s'han centrat fonamentalment en l'àmbit laboral, però sense deixar de banda la resta de les esferes socials. La manca d'informació a les diferents fonts estadístiques oficials fa que alguns aspectes no s'hi hagin pogut incloure. Aquest dèficit d'informació 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.

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 no passen per la reducció reiterada de sous o de plantilles precaritzant la vida quotidiana i que consisteixen en polítiques fiscals més justes: impost de transaccions financeres, lluita contra el rau i l'evasió fiscal, un nou paper del BCE amb un control rigorós del sector financer, 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 haurèm de seguir fent, per frenar els atacs que estem rebent com a treballadores.

POBLACIÓ

Quan parlem de població estem parlant de les persones que viuen a Catalunya segons l'Enquesta de població activa (EPA). En aquest cas, fem referència a la població de 16 anys i més, ja que són les persones que tenen permís per treballar i dret a fer-ho. Per tant, després podem fer comparacions amb la població activa, la població ocupada i la població aturada.

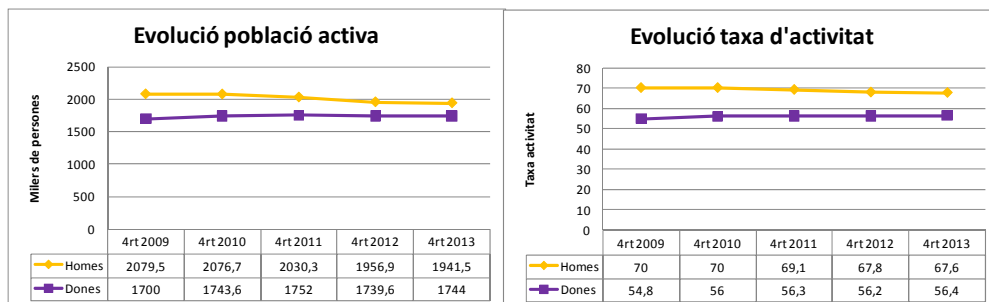


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

Hi ha més dones que homes en la població de 16 anys i més: 4 punts per sobre. En el cas de la població estrangera, hi ha la mateixa població de dones que d'homes.

ACTIVITAT

Quan parlem de població activa estem fent referència a la població que està en edat legal de treballar i consta com a població ocupada o en atur.

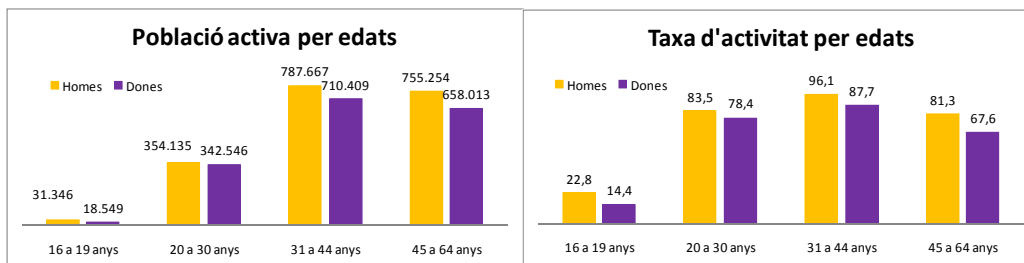


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

La població activa de les dones està per sota de la dels homes. Un dels motius que s'argumenta i que justifica aquesta realitat és que la responsabilitat de cura continua sent exercida per les dones. I un altre motiu pot ser degut a l'ocupació informal, també de cura, desenvolupada per dones.

Si observem la taxa d'activitat, que és la referència a la població activa de dones en proporció a la seva població, la diferència en la taxa d'activitat és d'11 punts per sota de la dels homes.

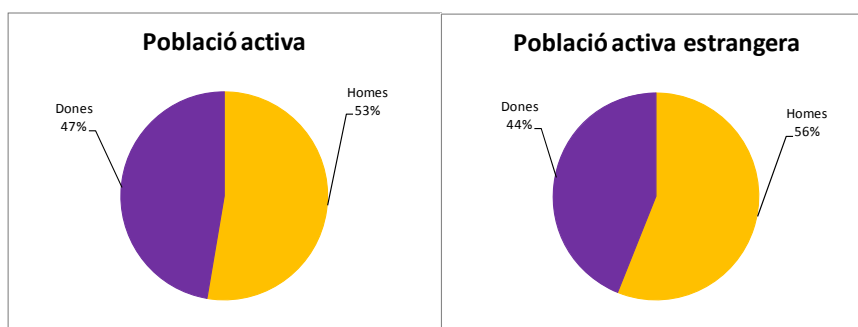
La població activa per edats



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

Respecte als diferents trams d'edat, s'observa que en tots les dones tenen una taxa d'activitat per sota de la dels homes. És entre els 20 i els 30 anys quan la taxa d'activitat de dones i homes és més propera, amb una diferència de 5 punts. La disminució de la taxa d'activitat és tant per a homes com per a dones en la franja de 45 a 64 anys, però també és la franja que presenta més diferència en la taxa d'activitat: 14 punts.

La població activa per nacionalitat



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

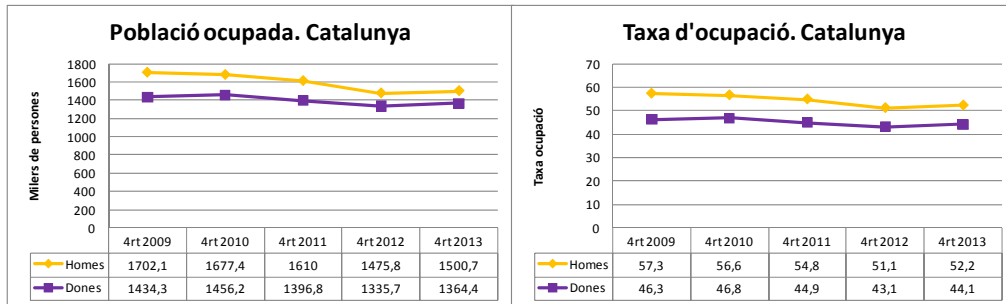
Encara que tant la població activa de dones en general com la població activa de dones estrangeres està per sota de la dels homes, en el cas de les dones estrangeres la diferència és més gran i arriba als 12 punts de diferència.

La població activa en les persones amb diversitat funcional

El 2012 la taxa d'activitat de les dones amb diversitat funcional a Espanya (33,5%) va ser quasi 6 punts inferior a la dels homes en la seva situació (39,2%) i pràcticament la meitat de la de les dones en general (70,4%), segons dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad 2012").

OCUPACIÓ

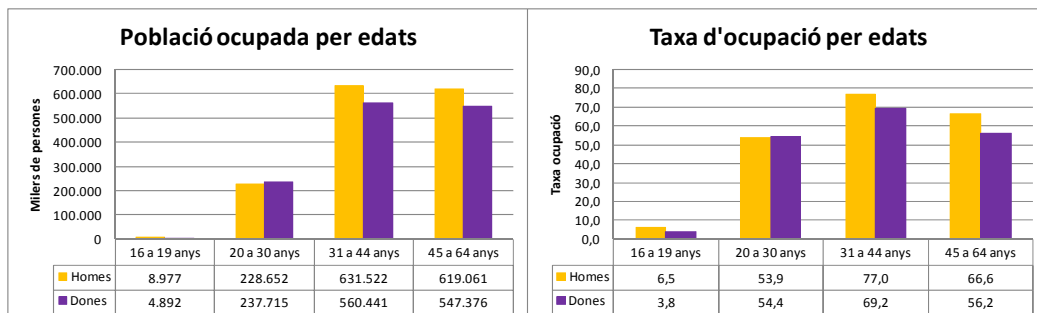
Les taxes i l'evolució de l'ocupació



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

El 2013 s'observa una petita recuperació de la població ocupada i de la taxa d'ocupació tant de dones com d'homes. Sabem que la contractació temporal se situa 3 punts per sobre de la de l'any 2012. Tant les dones ocupades com la taxa d'ocupació de les dones és inferior a la dels homes. Tenint en compte que la població de dones és superior a la d'homes la diferència entre les taxes d'ocupació és més gran. La taxa d'ocupació de les dones està 8 punts per sota de la dels homes.

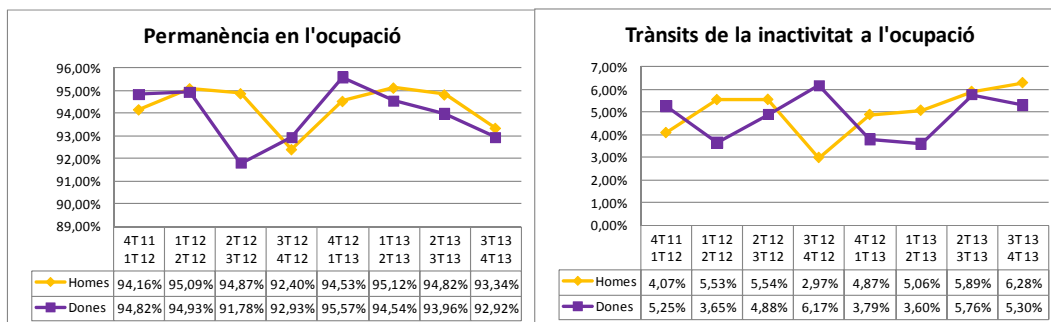
La població ocupada i les taxes d'ocupació per edat



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

Les franges d'edat marquen diferències en l'ocupació entre dones i homes. A l'inici de la seva edat laboral, dels 16 als 19 anys —que coincideix amb l'edat de continuar estudiant—, hi ha una petita diferència: els homes joves tenen una taxa més elevada d'ocupació, possiblement perquè abandonen abans els estudis. Entre els 20 i els 30 anys, la taxa d'ocupació és pràcticament la mateixa. I a partir d'aquest moment és quan la taxa d'ocupació dels homes està entre 8 i 10 punts per sobre de la de les dones. Aquestes edats coincideixen amb les edats en què les dones comencen a tenir cura de les seves famílies.

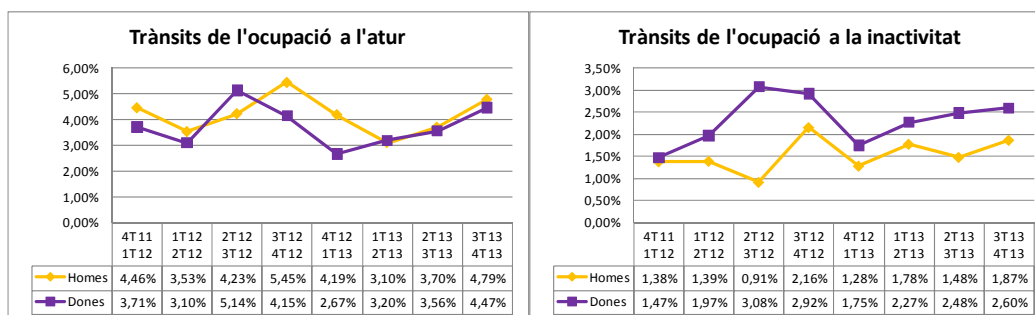
Els fluxos de l'ocupació i de la inactivitat a l'ocupació



Font: Observatori d'Empresa i Ocupació. Fluxos del mercat de treball. 4t trimestre del 2013. Elaboració pròpia

El comportament de la permanència en l'ocupació és diferent entre dones i homes: les dones no mantenen en la mateixa proporció que els homes les ocupacions. El pas de la inactivitat a l'ocupació és molt oscil·lant per a ambdós sexes, i les persones que fan aquest pas són aproximadament un 5%.

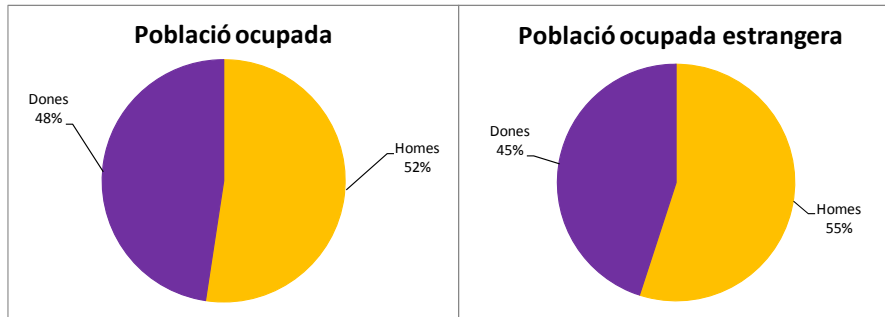
Els fluxos de l'ocupació a l'atur i de l'ocupació a la inactivitat



Font: Observatori d'Empresa i Ocupació. Fluxos del mercat de treball. 4t trimestre del 2013. Elaboració pròpia

A l'inici de la crisi el trànsit de l'ocupació a l'atur era més elevat per a homes que per a dones. Actualment, i possiblement a causa de la pèrdua d'ocupació al sector de serveis, trobem que s'ha igualat el percentatge d'homes i dones que passen a l'atur. A més, hem d'afegir que les dones abandonen les ocupacions amb més proporció que els homes per passar a la inactivitat, és a dir, que abandonen més que els homes el mercat laboral per tornar a casa.

L'ocupació per nacionalitat



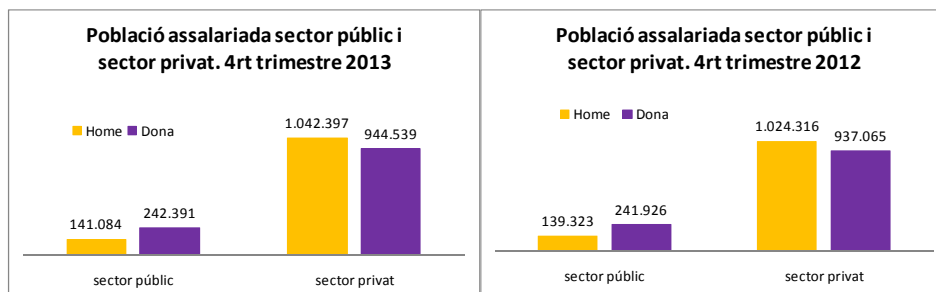
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

L'ocupació de les dones està per sota de la dels homes, en proporció inversa a la població de 16 anys i més. En el cas de les dones estrangeres és més gran la diferència en l'ocupació: 10 punts per sota de la dels homes.

L'ocupació en les persones amb diversitat funcional

La taxa d'ocupació de les dones d'aquest col·lectiu (22,5%), a Espanya, ha estat, el 2012, inferior a la dels homes (26,2%) i 30 punts percentuals menys que la de les dones en general (52,6%). S'ha de dir que la poca ocupació a la qual han pogut accedir (uns 150.000 contractes en un any) ha estat ocupació precària (60% de temporalitat), segons dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad 2012").

L'ocupació al sector públic i al sector privat



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

S'observa una clara diferència en el sector on treballen dones i homes. Les dones tenen més ocupació que els homes en el sector públic. I els homes tenen més ocupació que les dones en el sector privat. Això no pot obviar que el sector públic és el que presta serveis més personals i propers, més identificats socialment amb les ocupacions de les dones.

Continua havent-hi una diferenciació molt marcada entre les ocupacions culturalment i socialment considerades de dones i les considerades d'homes. En el mercat laboral aquest fet es reflecteix en una activitat més marcada cap als homes en les ocupacions relacionades amb l'agricultura, la indústria, la química, el metall, l'automoció, la construcció, l'arquitectura, el transport, el comerç d'automoció, etc. En canvi, es constata que hi ha unes ocupacions amb dedicació en l'educació, la salut, l'atenció a les persones, el comerç, l'hostaleria, els serveis d'edificis, els serveis domèstics..., que són activitats més marcades cap a les dones.

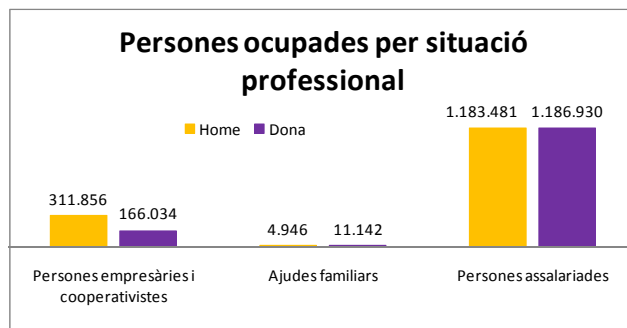
A continuació recollim les ocupacions que presenten una diferència de més del 40-60, que és l'objectiu de la llei d'igualtat, a fi de trencar aquests tipus de segregacions.

Segregació ocupacional

	Homes	Dones	Total
Agricultura, ramaderia, caça i activitats dels serveis que s'hi relacionen	38.332	7.256	45.588
Indústries de productes alimentaris	48.011	27.469	75.480
Indústries del paper	7.127	3.678	10.805
Arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	14.516	5.999	20.515
Indústries químiques	25.979	8.627	34.606
Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques	13.555	4.673	18.228
Fabricació d'altres productes minerals no metàl·lics	9.041	3.294	12.335
Metal·lúrgia; fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges	9.161	1.285	10.446
Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips	32.303	4.087	36.390
Fabricació de productes informàtics, electrònics i òptics	7.381	3.039	10.420
Fabricació de materials i equips elèctrics	14.810	7.662	22.472
Fabricació de maquinària i equips ncaa	27.076	3.553	30.629
Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	39.816	18.123	57.939
Fabricació de mobles	14.061	2.407	16.468
Reparació i instal·lació de maquinària i equips	15.167	2.554	17.721
Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	10.157	2.792	12.949
Captació, potabilització i distribució d'aigua	7.708	3.106	10.814
Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus; activitats de valorització	10.339	3.648	13.987
Construcció d'immobles	53.826	3.090	56.916
Construcció d'obres d'enginyeria civil	12.066	2.798	14.864
Activitats especialitzades de la construcció	94.736	9.430	104.166
Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	36.161	9.203	45.364
Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç, excepte vehicles de motor i motocicletes	68.386	33.062	101.448
Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles de motor i motocicletes	92.525	207.027	299.552
Transport terrestre; transport per canonades	97.997	10.844	108.841
Emmagatzematge i activitats afins al transport	20.234	11.757	31.991
Activitats postals i de correus	12.617	7.326	19.943
Serveis d'allotjament	14.898	25.091	39.989
Activitats d'emissió i programació de ràdio i televisió	5.277	532	5.809
Telecomunicacions	10.724	4.969	15.693
Serveis de tecnologies de la informació	44.499	8.540	53.039
Serveis d'informació	1.833	572	2.405
Mediació financera, excepte assegurances i fons de pensions	29.909	16.514	46.423
Activitats immobiliàries	7.367	17.494	24.861
Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics	24.330	7.088	31.418
Activitats de les agències de viatges, operadors turístics i altres serveis de reserves i activitats que s'hi relacionen	2.851	6.084	8.935
Activitats de seguretat i investigació	15.746	890	16.636
Serveis a edificis i activitats de jardineria	28.927	67.338	96.265
Educació	54.531	134.548	189.079
Activitats sanitàries	40.921	135.367	176.288
Activitats de serveis socials amb allotjament	5.231	33.930	39.161
Activitats de serveis socials sense allotjament	4.261	30.545	34.806
Activitats de biblioteques, arxius, museus i altres activitats culturals	1.530	7.191	8.721
Reparació d'ordinadors, d'efectes personals i efectes domèstics	8.405	1.702	10.107
Altres activitats de serveis personals	12.959	42.473	55.432
Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic	12.061	94.877	106.938

Font: elaboració pròpia a partir de microdades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya (Els valors inferiors a 6.000 no són vàlids)

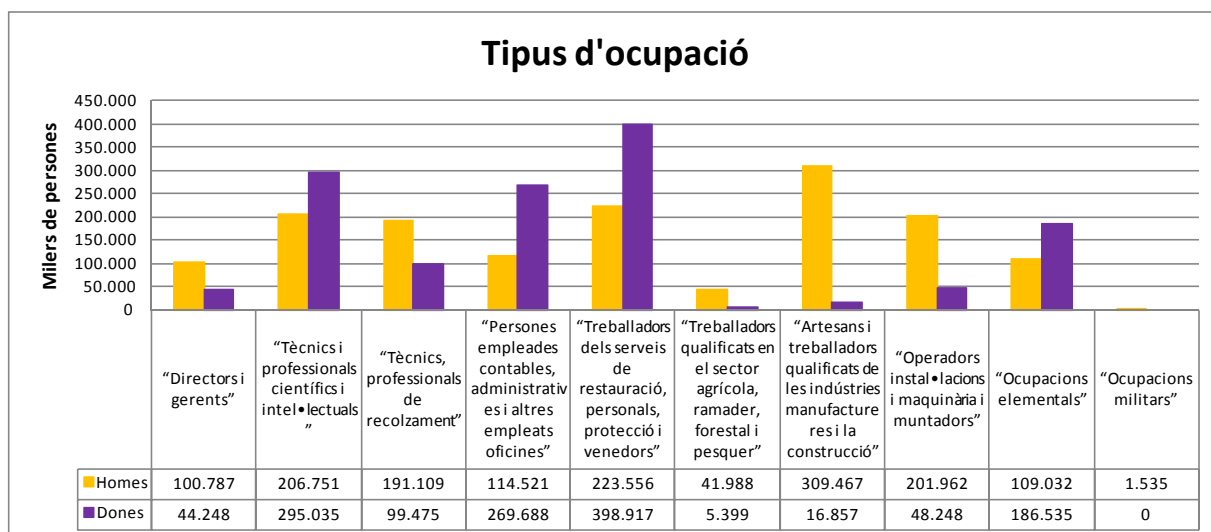
La situació professional



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

La gran majoria de població és assalariada. Entre les persones empresàries i cooperativistes les dones són gairebé la meitat que els homes. En les ajudes familiars hi ha més del doble de dones, ja que la titularitat de les empreses correspon als homes majoritàriament.

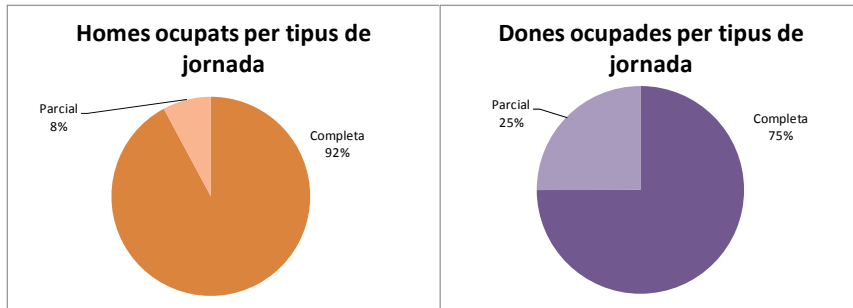
El tipus d'ocupació



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

El tipus d'ocupació també marca unes diferències clares entre homes i dones: hi ha ocupacions feminitzades, les anomenades administratives i d'oficina, i de serveis i ocupacions elementals, i hi ha ocupacions totalment masculinitzades, com càrrecs de director i gerent, tècnics i professionals de suport, personal qualificat als sectors agrícola, ramader, forestal i pesquer, i a les indústries i la construcció, i operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors. A les úniques ocupacions on estariem en els supòsits de paritat (40-60) de la llei d'igualtat són les del grup de tècnics i professionals científics i intel·lectuals, en què hi ha una proporció del 58% de dones.

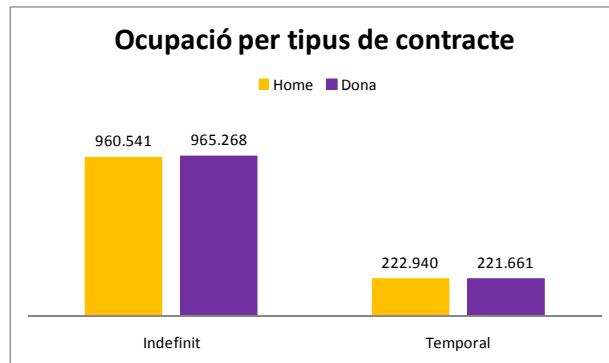
El temps parcial



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

Amb la reforma laboral, els contractes a temps parcial han augmentat entre els homes i les dones. Tot i així podem dir que els contractes a temps parcial tenen cara de dona, ja que una quarta part de les dones que treballen ho fan a temps parcial. Aquesta realitat està relacionada amb el fet que les necessitats de conciliació de la vida laboral amb la vida familiar encara les desenvolupen majoritàriament les dones. Malgrat això, també és cert que el principal motiu pel qual les dones tenen un contracte a temps parcial és perquè no els n'ofereixen un de temps complet.

La contractació

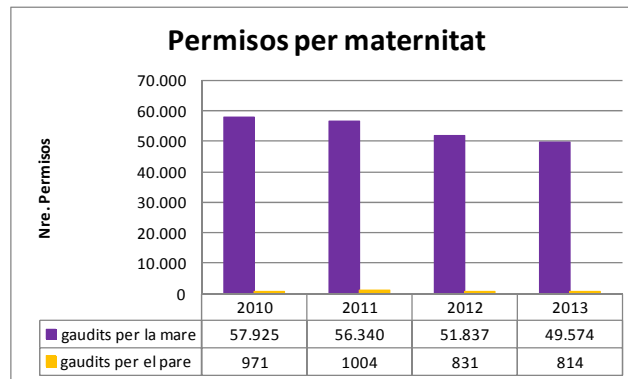


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

On la reforma laboral ha tingut una incidència més gran és en l'augment de la contractació temporal en perjudici de la contractació indefinida. Actualment, la contractació temporal es dona igual i en la mateixa proporció entre homes i dones. Del total de la contractació, una cinquena part és temporal.

CONCILIACIÓ

El permís de maternitat.

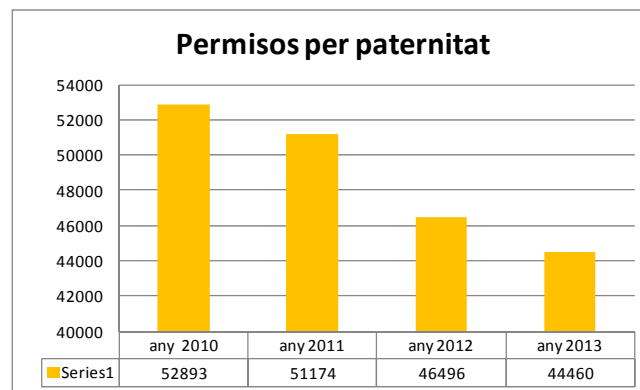


Font: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013

La titularitat del dret al permís per maternitat correspon a la mare. La durada és de 16 setmanes. Les 6 setmanes immediatament posteriors al part han de ser gaudides per la mare, com a mesura de protecció per a la seva salut. La legislació introdueix, com a mesura de conciliació i per coresponsabilitzar el pare en la cura de les criatures, la possibilitat que la mare li cedeixi gaudir de les 10 setmanes restants del total de permís. La possibilitat de compartir el permís és, per tant, voluntària i recau sobre la mare, com a titular del dret.

Ara bé, les dades ens mostren que les cessions d'aquest tipus de permís són molt reduïdes (1,6% el 2013), sense que hi hagi hagut modificacions en els darrers anys.

El permís de paternitat.



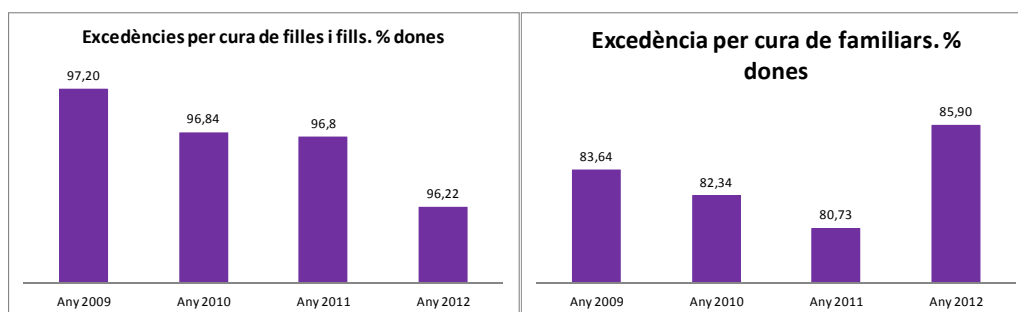
Font: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013

L'any 2007 es va aprovar el permís paternal, amb una bona acollida social (segons dades del CIS del 2010, el 90% de la població es mostrava molt d'acord amb aquest permís). Malgrat tot, el fet és que hi ha un nombre indeterminat d'homes que no el gaudeixen, és a dir, hi ha més dones que gaudeixen del permís de maternitat que homes que gaudeixen del de paternitat. Aquest fet pot respondre a condicionaments i estereotips encara molt arrelats a la nostra societat, que posa la cura de les criatures en mans de les mares. A part, amb motiu de la crisi hi ha la tendència a renunciar a determinats permisos.

El permís paternal té una durada de 13 dies, i a partir de desembre del 2012 s'havia d'ampliar fins a 4 setmanes, tal com marca la llei. Això no ha succeït i, novament, d'una manera camuflada, ja que ningú no ha decidit regular un permís diferent, en la llei de pressupostos no s'ha autoritzat aquest desenvolupament. No hi ha voluntat política per desenvolupar unes polítiques actives que afavoreixin la igualtat i la coresponsabilitat en la cura de les persones, i en l'atenció a menors.

Les excedències per cura

Hi ha dos tipus d'excedència per cura de persones. Una és l'excedència per tenir cura de criatures a partir del moment en què s'acaba el permís de maternitat i l'altra és per tenir cura de persones (familiars) dependents. La normativa atorga una durada relativament llarga a aquest tipus d'excedències, tot i que no són remunerades (per això s'explica que se'n faci un ús limitat).



Font: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013

Aquestes excedències les poden gaudir indistintament dones i homes, però les estadístiques mostren que són majoritàriament les dones les que les utilitzen, ja que són les dones les que segueixen assumint el gruix de les responsabilitats familiars, amb el suport de la persistència de prejudicis de tipus cultural, com l'adjudicació del rol de cuidadores a les dones.

Hi ha un tipus de mesures de conciliació de les quals no tenim dades estadístiques pel que fa a la seva utilització, però que el dia a dia a les empreses ens mostra que també estan sent utilitzades majoritàriament per les dones. Són les reduccions de jornada per cura de criatures i de persones dependents.

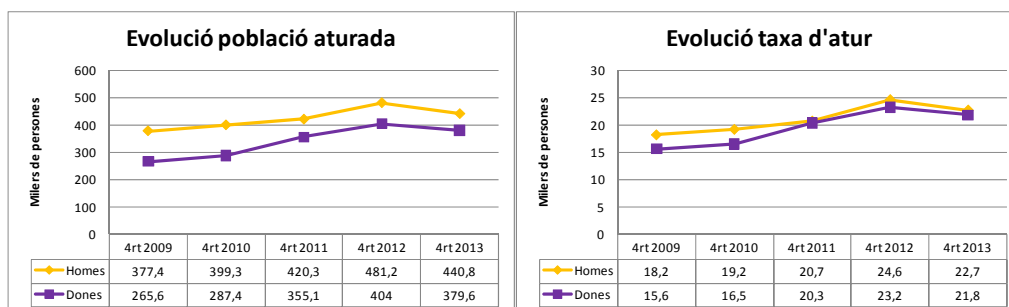
Fins al moment de la reforma laboral la reducció es feia sobre la jornada setmanal i era la persona que gaudia de la reducció qui establí la forma d'exercir-la. La reforma laboral va marcar que la reducció de la jornada es fes sobre la jornada diària, sense tenir en compte les necessitats reals de les persones que la demanen per dur-la a terme.

Ara, amb la nova reforma del 20 de desembre del 2013, aquests tipus de reduccions es veuen afectades per la flexibilització de la jornada que poden imposar les empreses. Amb això veiem el camí enrere en les polítiques d'igualtat per part de l'actual Govern, camí que és aprofitat per les empreses per tirar també enrere els acords i millores que havíem aconseguit mitjançant la negociació col·lectiva.

Coneixem l'impacte que han tingut les retallades als serveis públics de cura de menors, persones malaltes o amb discapacitat en l'ocupació i en l'activitat femenina. Tradicionalment ha recaigut l'obligació de la cura de les persones en les famílies, en exclusiva en les dones, i moltes hi han de fer front, de manera sobrevinguda, davant el tancament o la pujada de preus dels centres infantils de 0 a 3 anys, menjadors escolars, transport, escola, centres de dia, etc.

ATUR

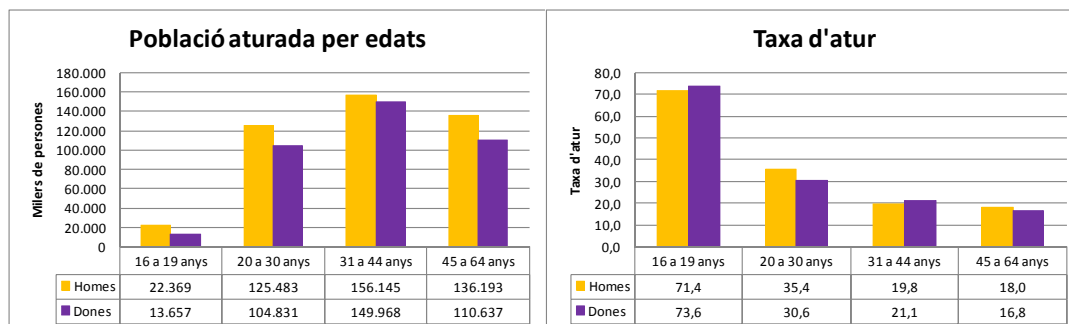
Evolució de l'atur



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

Poc més d'una de cada cinc persones ocupades està a l'atur. La taxa d'atur dels homes està quasi un punt per sobre de la taxa d'atur de les dones. Aquesta diferència, que al principi de la crisi va ser molt més gran, a conseqüència de la destrucció d'ocupació fonamentalment al sector de la construcció (majoritàriament masculí), any rere any ha anat disminuint atesa la destrucció d'ocupació al sector de serveis. Durant aquest últim any observem una lleugera disminució de l'atur i, encara que és lleugera, és més elevada la disminució de l'atur en homes que en dones.

Població aturada i taxa d'atur per edats



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

En tots els grups d'edat hi ha menys dones aturades que homes, ja que també hi ha menys població activa de dones que d'homes també en tots els grups d'edat.

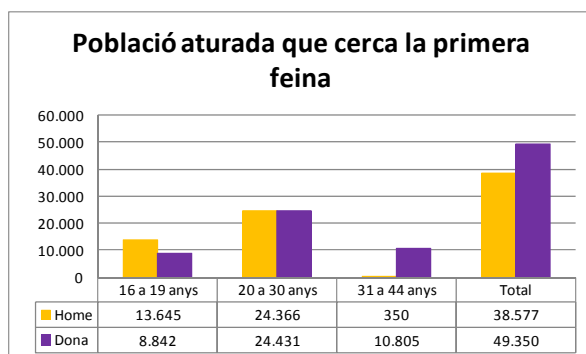
S'ha de destacar la molt elevada taxa d'atur entre les persones joves compreses entre els 16 i els 19 anys, en l'únic grup de població en el qual la taxa d'atur de les dones (73,8%) està per sobre de la dels homes (71,4%). Molt poc més d'una quarta part de joves de 16 a 19 anys que volen treballar ho aconsegueix.

I continua sent elevada, però menys, la taxa d'atur entre el grup de persones entre 20 i 30 anys (33,4% els homes i 30,8% les dones). Tan sols una tercera part de les persones que volen treballar, en aquest grup d'edat, ho aconsegueix.

Població aturada i taxa d'atur de persones amb diversitat funcional

En quatre anys, la taxa d'atur de les dones amb diversitat funcional a Espanya, ha augmentat 10 punts (del 22,1% el 2009 al 32,9% el 2012); la dels homes, així mateix, ha augmentat en una proporció similar (del 21,6% el 2009 al 33,3% el 2012), segons dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad 2012").

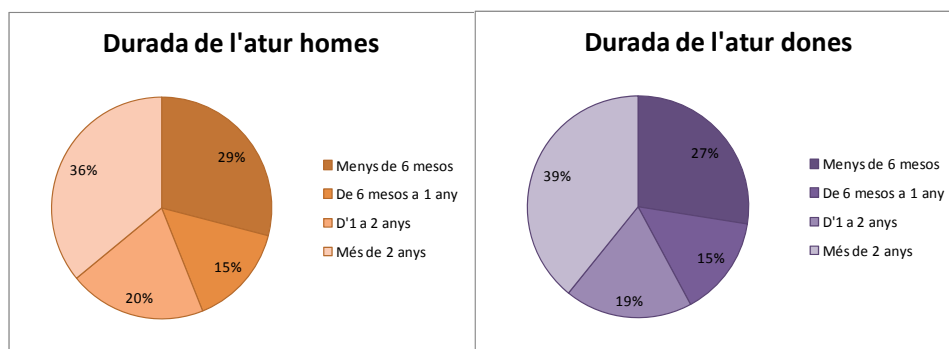
Població aturada que cerca la primera feina



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya. Unitat: milers de persones

Entre els 16 i els 19 anys són més els nois joves els que busquen la primera feina, probablement perquè abandonen abans els estudis per engrossir les files de l'atur. Entre els 20 i 30 anys són tant homes com dones els qui busquen la primera feina. Ara cal destacar que en la franja dels 31 als 44 anys són les dones les que comencen a buscar feina per primera vegada. És la situació de crisi la que fa plantejar a les dones que fins ara no havien format part de la població activa que han de buscar una ocupació.

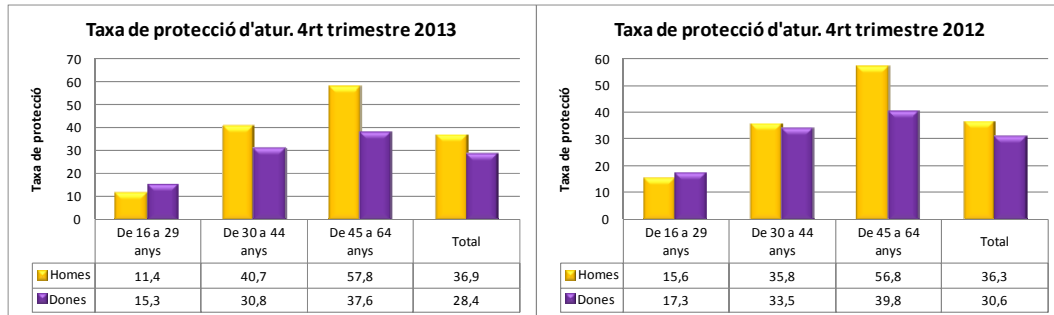
Durada de l'atur



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

L'atur de llarga durada, de més de dos anys, de les dones és 3 punts superior al dels homes. En la resta de situacions la realitat de la durada de l'atur dels homes i les dones és quasi la mateixa. Això es dona, ja que durant aquest any s'ha igualat l'atur entre dones i homes.

Taxa de protecció de l'atur



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, 4t trimestre del 2013. Dades de Catalunya

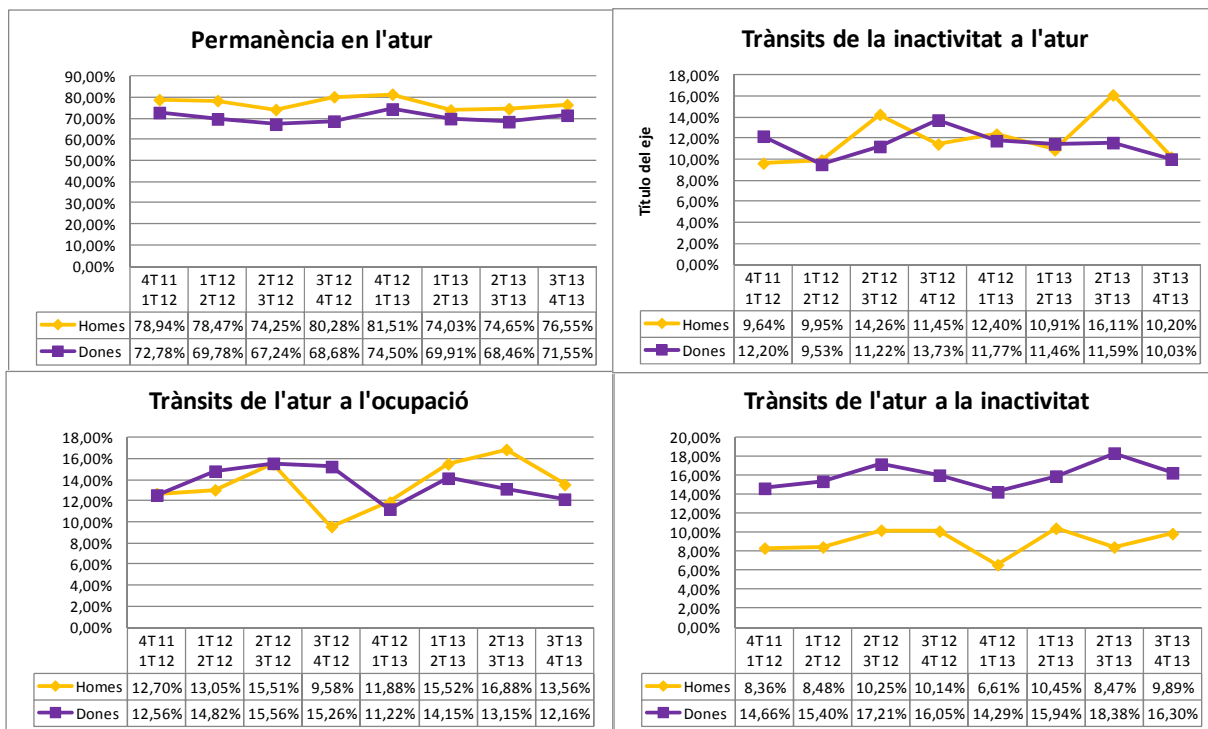
Tan sols una de cada tres persones aturades a Catalunya percep prestació d'atur. Les dones tenen una taxa de protecció 8 punts inferior a la dels homes. En un any, els homes mantenen i superen una mica la taxa de protecció, mentre que entre les dones s'ha reduït la taxa de protecció.

La taxa de protecció més baixa, la trobem en joves de menys de 30 anys: tan sols un de cada set percep la prestació, el 13,1%. Únicament en aquesta franja d'edat la taxa de prestació de les dones està situada per sobre de la dels homes (4 punts).

Les persones entre 30 i 44 anys tenen una taxa de protecció del 35,4%. Poc més d'una persona de cada tres percep una prestació. La taxa de protecció de les dones està situada 10 punts per sota de la dels homes.

Els homes de més de 45 anys són els que tenen una taxa de protecció més alta, el 57,8%. Les dones estan 20 punts per sota en aquesta franja d'edat i no arriben a tenir la taxa de protecció dels homes en la franja d'edat anterior.

Fluxos de l'atur i de la inactivitat a 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

Les dones romanen 5 punts per sota dels homes en la situació d'atur. Destaca el fet que els trànsits de l'atur a la inactivitat es donen en una proporció molt més elevada en les dones.

Del conjunt de la població inactiva, el nombre de dones que addueixen el motiu diuen que és per "altres responsabilitats familiars o personals", les dones multipliquen per 10 els homes (1.323,4 mil dones i 119 mil homes).

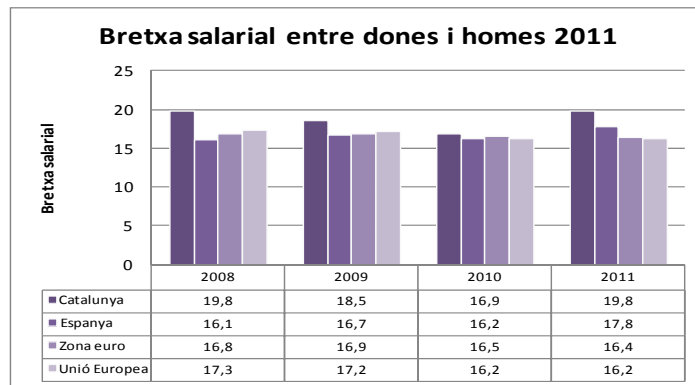
Són principalment les dones les que s'encarreguen de la cura de menors i de persones amb diversitat funcional, sense que aquesta responsabilitat es comparteixi amb l'Estat i amb altres familiars. Pràcticament una de cada dues dones que conviu amb una persona amb discapacitat assumeix en solitari la seva cura (49,4%); en el cas dels homes, l'assumeix un de cada cinc (16,6%). Quan es tracta de cura de menors, una de cada tres dones ho fa sola, sense compartir-ho (33%), un percentatge que multiplica per 15 el dels homes (2,2%), segons dades de l'INE (Encuesta Nacional de Salud 2011-2012).

Amb aquesta manifesta política antisocial i els seus resultats anticonciliació (eliminació de serveis públics de cura, flexibilització de jornada mitjançant la reforma laboral) i anticoresponsabilitat (postergació del permís de paternitat), el Govern no tan sols desobeïx el seu mandat constitucional de remoure els obstacles per fer efectiva la igualtat entre dones i homes, sinó que, indirectament, expulsa les dones de l'activitat laboral. Una injusta i discriminatòria adjudicació que es basa en el sexe-gènere del treball de cura i que s'està agreujant per l'impacte del desmantellament de l'estat del benestar i per la insuficiència de serveis públics d'atenció a menors i dependents, que allunya de l'ocupació moltes dones o els redueix altres oportunitats laborals.

Quant a la dependència, l'impacte de reformes i retallades del Govern ha reduït el 2012 el nombre de persones dependents ateses, les hores d'atenció domiciliària (a vegades fins a un -60%) o que el 51% de les persones cuidadores informals (dones, en un 92%) perdin la cotització a la Seguretat Social, entre altres aspectes alarmants.

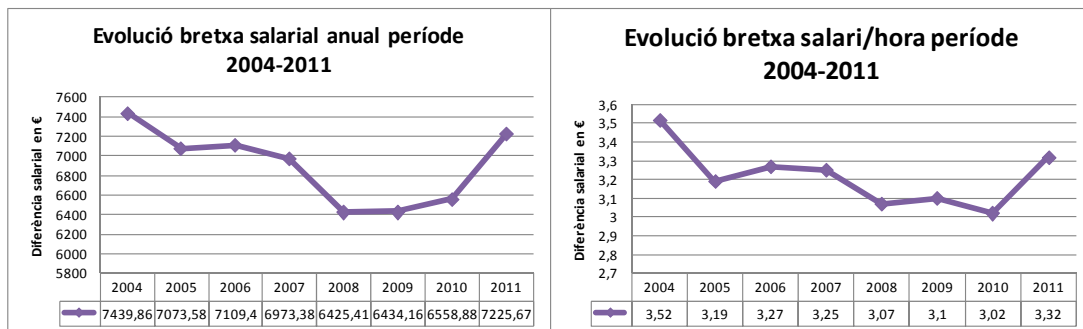
SALARIS

Per primera vegada en lloc de reduir les diferències salarials entre dones i homes el 2011 s'ha invertit la tendència de la Unió Europea i la zona euro: Espanya, i Catalunya per sobre d'Espanya, augmenten la bretxa salarial. Catalunya ha retrocedit a les diferències del 2008, segons les últimes dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'any 2011.



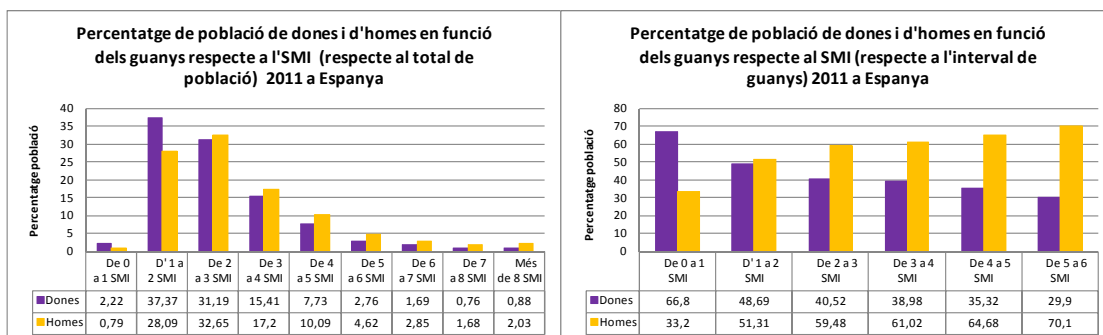
Font: Idescat i Eurostat

Constatem, per tant, un retrocés en les polítiques d'igualtat i en l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones quant a les seves retribucions.



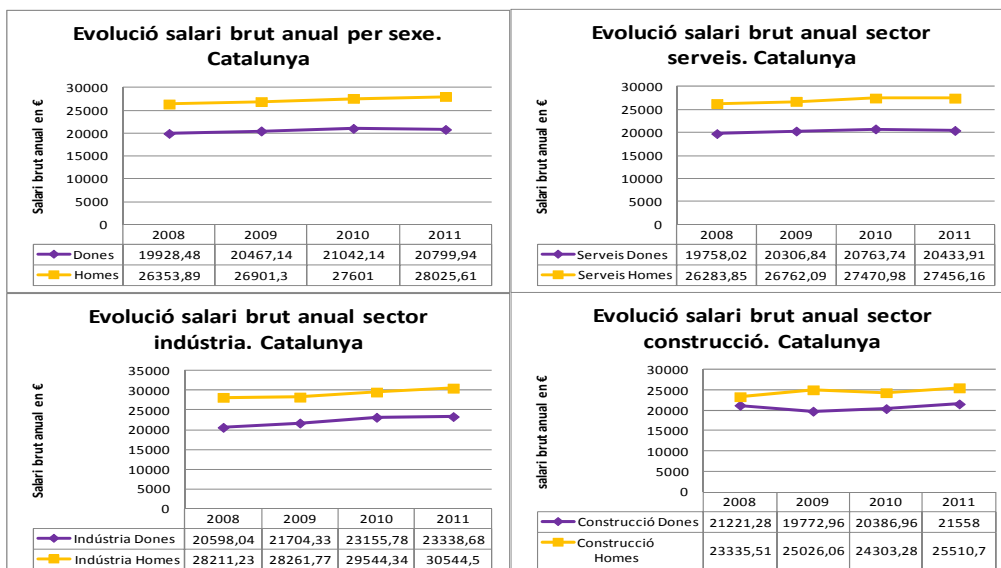
Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011. Elaboració pròpia

La bretxa salarial anual ha augmentat a partir del 2008, però no ha passat el mateix amb el salari/hora. La bretxa salarial en ambdós casos s'ha situat per sobre de la que teníem el 2006. El diferent comportament entre la diferència del salari/hora al salari/any es deu al fet que en el salari anual també influeixen els complements salarials, les hores extraordinàries, les reduccions de jornada, etc.



Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

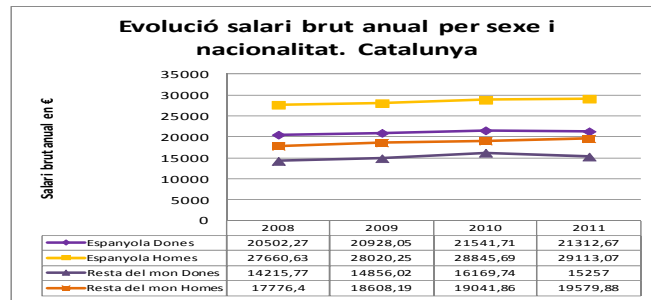
Gairebé el 40% de les dones i el 30% dels homes perceben salaris que van de 0 a 2 vegades el salari mínim interprofessional. De les persones que cobren de 0 al salari mínim interprofessional, el 66,8% són dones. A mesura que el salari és superior, més gran és el percentatge d'homes que el cobren. Aquest percentatge s'arriba a duplicar i fins i tot més que duplicar en el cas de retribucions que són entre 4 i 5 vegades el salari mínim interprofessional i entre 5 i 6.



Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

El salari brut anual de les dones baixa segons les dades de l'Enquesta d'estructura salarial el 2011, i el salari brut anual dels homes al mateix any va pujar. Això es produeix perquè aquesta mateixa situació es dona en el sector de serveis, i no així en els sectors d'indústria i construcció, on s'han produït lleugers augmentos salarials.

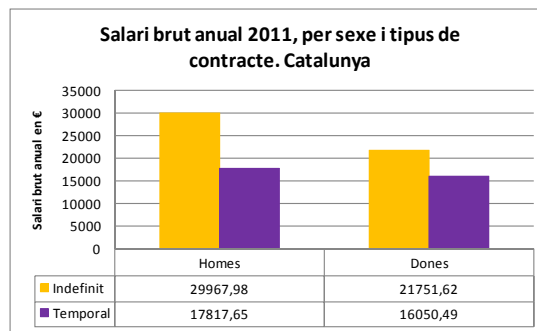
La disminució dels salaris en el sector de serveis, que és el sector on hi ha la proporció més gran de dones treballant és el que ha fet que la bretxa augmentés. Aquest sector, que és de prestació de serveis, és el que té els salaris més baixos i estan menys valorats, ja que són feines feminitzades. La desvaloració d'aquestes feines també s'explica per la privatització d'alguns d'aquests serveis, cosa que afecta també la ciutadania a la qual van dirigits.



Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

El salari brut anual de les persones nascudes a Espanya i el de les que provenen de la resta del món presenta diferències.

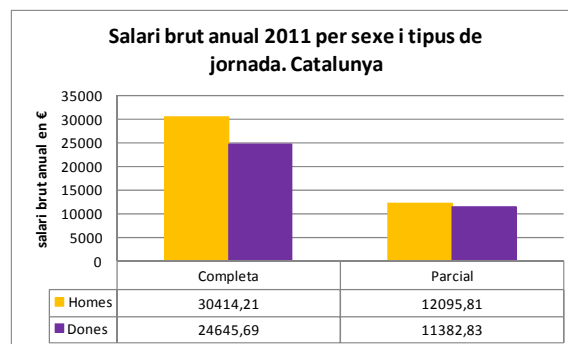
Les persones de la resta del món tenen retribucions inferiors a les de les persones de nacionalitat espanyola i, al mateix temps, presenten la mateixa tendència: els homes tenen retribucions superiors a les de les dones, els homes mantenen una continuada pujada salarial i les dones han vist com han baixat els seus salaris l'any 2011.



Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

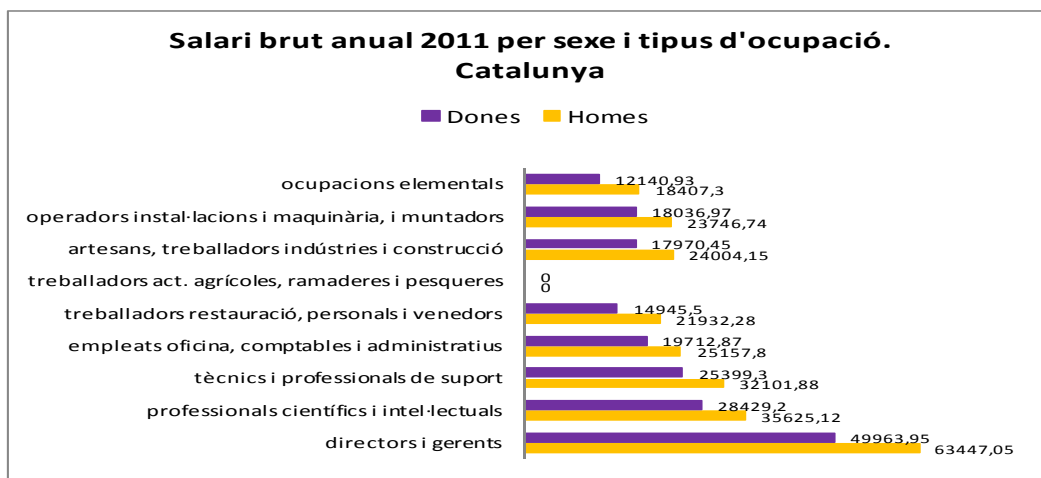
Tant si el contracte és indefinit com si és temporal, els homes tenen salaris superiors a les dones. La diferència és més gran amb els contractes indefinits. Com més precarietat en la contractació, menys diferència salarial.

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



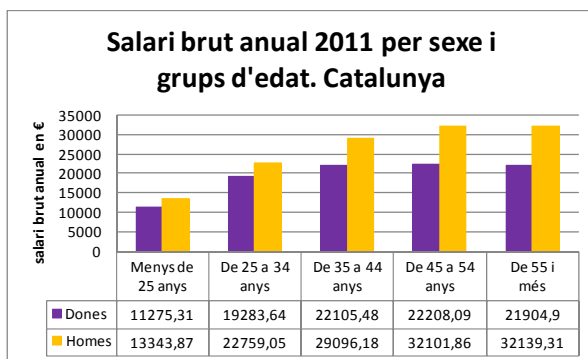
Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

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. On hi ha, però, bretxa salarial és en la jornada completa, en què les dones cobren una sisena part menys que els homes.



Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

En tots els tipus d'ocupació, els homes tenen un salari mitjà anual superior al de les dones. Novament, on es dona una diferència salarial superior és en les ocupacions més ben pagades. 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 euros.



Font: Institut Nacional d'Estadística. Enquesta d'estructura salarial 2011

En totes les franges d'edat les dones tenen retribucions mitjanes anuals inferiors a les dels homes. Com més edat, més diferències salarials, i on es dispara la bretxa salarial és a partir dels 45 anys, 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. Al mateix temps podem afirmar que la bretxa salarial augmenta en el curs de la carrera professional.

PROTECCIÓ SOCIAL

Taxa de risc de pobresa

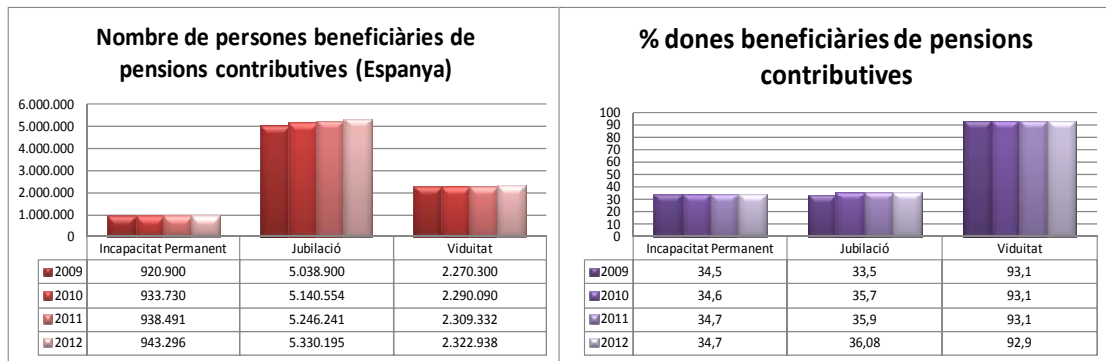
Segons l'Enquesta de condicions de vida de l'INE, quant a la taxa mitjana de risc de pobresa el 2012 per al total de la població de menys de 18 anys, el percentatge de les noies és del 26,5%, 1,3 punts més que entre els nois, en què també és molt elevada. En el cas de les persones amb 65 anys i més, les dones presenten una taxa del 18%, 2,6 punts més que els homes.

La taxa de risc de pobresa a les llars unipersonals és molt més gran: el 2012 era del 38,9%, i sabem que en un 90% aquestes llars estan encapçalades per una dona. Un estudi recent assenjala la pobresa extrema de les dones amb discapacitat, amb una taxa que triplica la de la resta de la població i que és un 40% més alta que la dels homes en la seva situació.

Pensions contributives

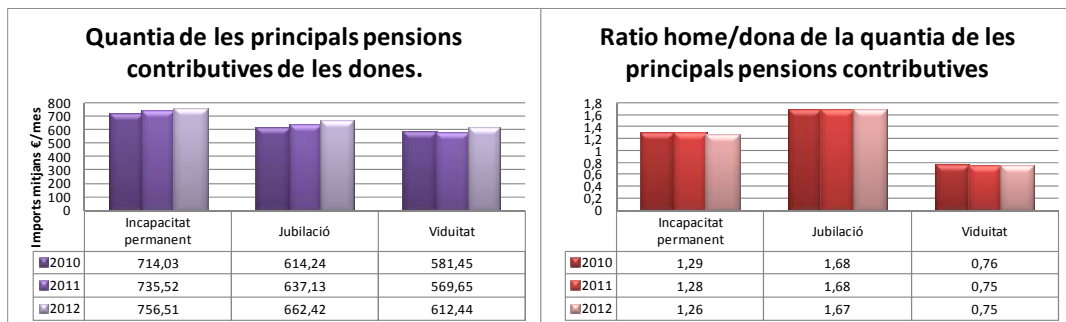
Pensions i prestacions de la Seguretat Social

Dones beneficiàries de les principals pensions contributives i quantia



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Anuari estadístic del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013

De les persones beneficiàries de pensions contributives, la majoria ho són de la pensió de jubilació. Ara bé, de les persones que cobren la pensió de jubilació tan sols un 36,08% són dones. La pensió contributiva que té una proporció de dones més gran de totes les persones que la cobren és la de viduïtat, el 92,9%. Això s'explica per les diferents formes de participació laboral de les dones i els homes.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Anuari estadístic del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013

La quantia de les pensions contributives que cobren les dones es situen al voltant del SMI (645€ al 2012). La pensió de viduïtat no arriba i la de jubilació el supera en 20€.

Les pensions contributives de les dones continuen sent inferiors a la dels homes. La ràtio home-dona està sempre a favor dels homes, a excepció de les pensions de viduïtat, que són derivades de la pensió de la dona i per tant són més baixes degut a que els seus salaris també són més baixos.

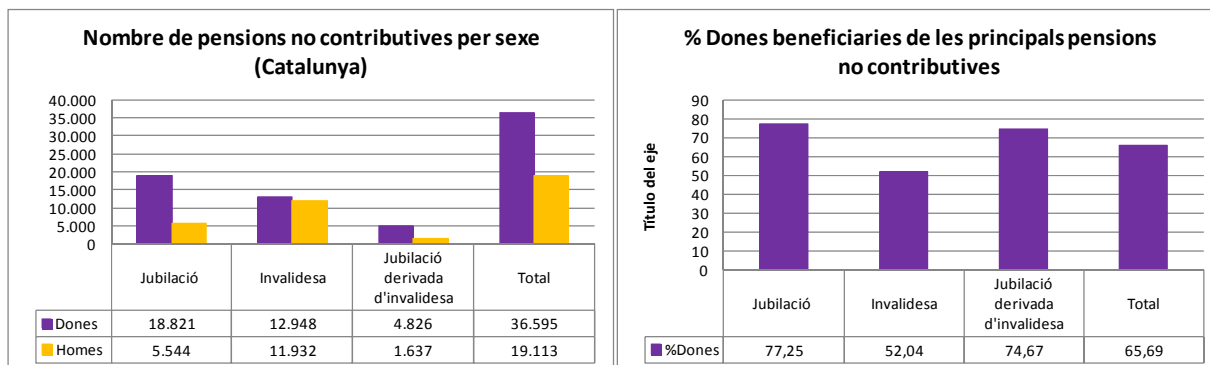
La precarietat en el mercat laboral encara pot empitjorar més la situació de les pensions del futur si tenim en compte que les dones joves poden tenir carreres de cotització insuficients, i també les que perden la feina en edats avançades i passen a la inactivitat abandonant el mercat laboral.

Pensions de treballadores a temps parcial i fixes discontinües

El Govern espanyol, com a conseqüència de les sentències del Tribunal de Luxemburg, de 22 de novembre del 2012, sobre les persones jubilades i que treballaven a temps parcial, la majoria dones, i que explicitava la discriminació que representava la doble penalització en els còmputos de la pensió, i amb els criteris que posteriorment va establir el Tribunal Constitucional, que va declarar nul·la la fórmula de càlcul de la pensió, ha acordat amb els agents socials una nova fórmula de càlcul per la qual: es reconeixeran més pensions contributives, de les quals es beneficiaran, sobretot, treballadors i treballadores en precari, especialment dones, i es millorarà qualitativament la quantia de la pensió. Es manté el sistema de complement a mínims.

Pensions no contributives

Percentatge de dones



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Imsero 2013

En tots els tipus de pensions no contributives hi ha majoria de dones. En les pensions de jubilació i la jubilació derivada de la invalidesa, les dones representen al voltant del 75%. I tan sols en el cas d'invalidesa hi ha gairebé el mateix nombre d'homes i dones que perceben aquest tipus de pensió.

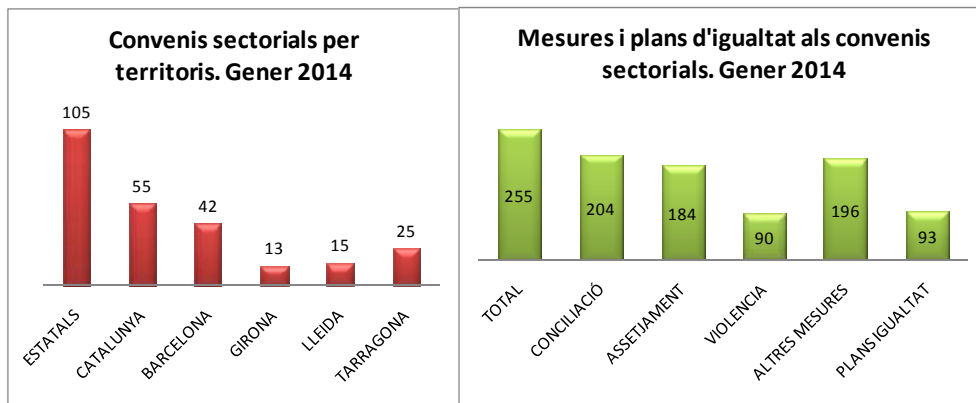
ELS PLANS I LES MESURES D'IGUALTAT EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

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

Les dades que presentem a continuació són resultat d'un estudi fet des de la Secretaria de la Dona dels convenis sectorials que estaven vigents el 31 de gener del 2014 segons dades facilitades pel Departament de Negociació Col·lectiva de Comissions Obreres de Catalunya.

D'un total de 255 convenis sectorials, 105 tenen afectació estatal; 55, a Catalunya; 42, a la província de Barcelona; 13, a la província de Girona; 15, a la província de Lleida, i 25, a la província de Tarragona.

Si bé ha disminuït el nombre de convenis sectorials, a conseqüència de la reforma laboral, la inclusió de mesures d'igualtat i articles sobre la negociació de plans d'igualtat a les empreses afectades per aquests convenis ha augmentat.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de CCOO de Catalunya

Del total de 255 convenis, 204 (80%) incorporen mesures relatives a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral. Si bé la majoria d'aquests convenis fan referència i/o recullen les mesures establertes en la Llei orgànica d'igualtat, n'hi ha algun que incorpora i amplia noves mesures.

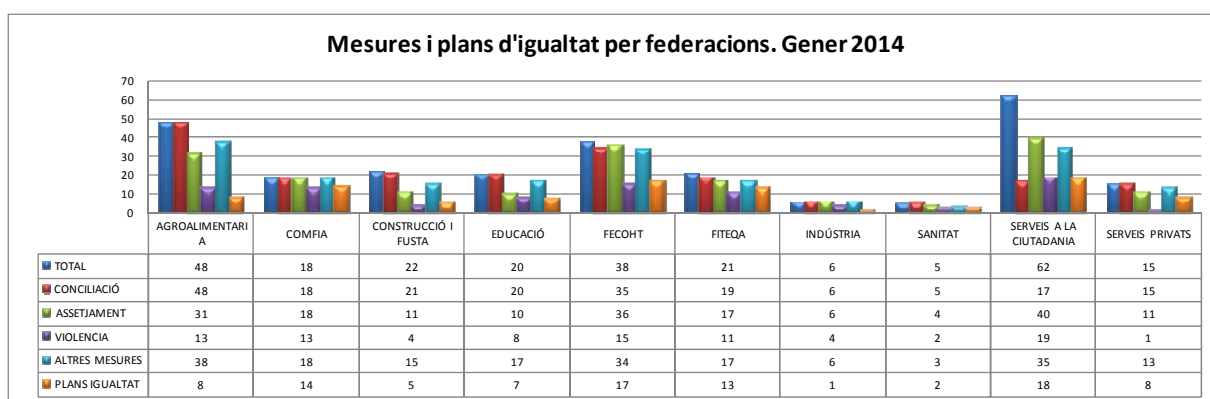
El 72% dels convenis inclouen articles que fan referència a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Són més els que parlen d'assetjament sexual (l'assetjament per raó de sexe és encara més difícil d'identificar). Cada vegada hi ha més convenis que inclouen algun tipus de protocol d'actuació en els casos en què es produeix una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Encara no arriben al 36% els convenis que incorporen en la seva redacció les mesures de protecció a les quals tenen dret en el món laboral les dones que pateixen violència de gènere en l'àmbit de la parella. Alguns d'aquests convenis amplien i concreten aquestes proteccions.

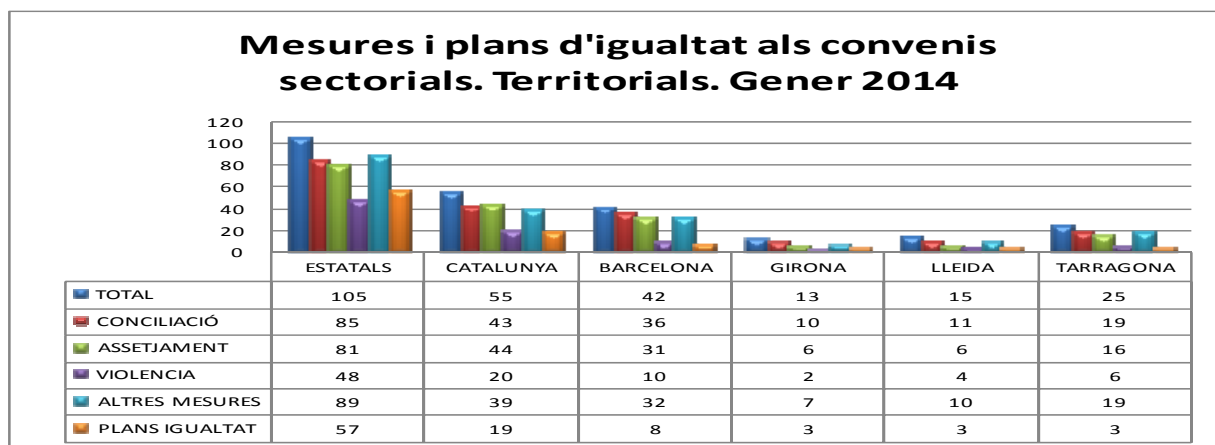
Aproximadament hi ha la mateixa proporció (36%) de convenis que regulen la necessitat de la negociació de plans d'igualtat. El que sí que s'ha de destacar és que més de la meitat d'aquests convenis estipulen com s'ha de fer un pla d'igualtat i estableixen que s'ha de fer una diagnosi, definir objectius i fer seguiment i avaluació de les mesures del pla.

Més del 75% dels convenis incorporen diferents tipus de mesures d'igualtat, que fan referència a: igualtat retributiva, criteris igualitaris per a les promocions, no-discriminació en promocions, formació i accés a l'ocupació. Alguns d'aquests convenis incorporen la possibilitat de mesures d'acció positiva per trencar les desigualtats i d'altres creen comissions d'igualtat, fan declaracions de principis i compromís de les empreses per a la consecució de la igualtat entre homes i dones a la feina.

Convenis col·lectius sectorials per federacions



Convenis col·lectius sectorials per àmbit territorial de negociació



PROPOSTES SINDICALS

Context

Després de més de cinc anys de crisi econòmica, financera, política i productiva estem assistint a un clar retrocés en drets socials, polítics i laborals de les dones que afecten de manera important diverses generacions.

La taxa d'activitat és del 56,4%, més d' 11 punts per sota de la masculina, la taxa d'ocupació està en clar retrocés des del 2008 i a finals del 2013 és d'un 44,1%. La taxa d'atur és del 21,8% però entre les dones joves de 16 a 19 anys arriba al 73,6, un punt per sobre del 2012i la taxa d'atur entre les de 20 a 24 anys és del 30,6%.

L'impacte de gènere es manifesta, entre d'altres, en aspectes com:

- La xifra d'atur ha augmentat més en dones que en homes, arribant gairebé a igualar-se, però les dones tenen una taxa de protecció 8 punts per sota que la dels homes. Les persones d'entre 30 i 44 anys tenen una taxa de protecció del 35,4%. Poc més d'una persona de cada tres rep una prestació i la protecció de les dones està 10 punts per sota de la dels homes. Els homes de més de 45 anys són els que tenen una taxa de protecció més alta, el 57,8%. Les dones estan 20 punts per sota, en aquesta franja d'edat, i no arriben a tenir la taxa de protecció dels homes en la franja de edat anterior. La taxa de protecció més baixa és per a joves de menys de 30 anys, tan sols un de cada set percep la prestació, el 13,1%. Únicament en aquesta franja d'edat la taxa de prestació de les dones està per sobre de la dels homes (4 punts).
- De les persones beneficiàries de pensions contributives, la majoria ho són de la pensió de jubilació. Ara bé de les persones que cobren la pensió de jubilació tan sols un 36,08% són dones.
- La caiguda de la població activa femenina expulsada del mercat laboral com a resultat de retallades i desprotecció de l'Estat del Benestar.
- Els motius de les dones per deixar de ser població activa o retirar-se temporalment de l'ocupació amb excedències és la necessitat d'assumir responsabilitats i treballs de cura de persones depenents, infants, gent gran, persones malaltes.
- Persisteix la participació diferent de les dones i els homes en les activitats productives, l'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*).
- Entre les persones empresàries i cooperativistes les dones son gairebé la meitat que els homes però en canvi son més del doble que els homes quan esdevenen suport familiar a l'emprenedoria encara que la titularitat sigui masculina
- El salari mitjà de les dones, a Catalunya, és el 76,24% del dels homes. El salari brut anual de les dones baixa mentre que el salari brut anual dels homes puja degut a la precarització del sector de serveis, extremadament feminitzat i vulnerable ara com ara amb les polítiques neoliberals dels Governos tant de l'Estat com de la Generalitat. Augmenta, docs, la bretxa salarial.

- En la taxa mitjana de risc de pobresa en 2012 per el total de la població de menys de 18 anys el percentatge de les noies és del 26,5%, 1,3 punts més que entre els nois, que també és molt elevada. En el cas de les persones amb 65 i més anys, les dones presenten una taxa de 18%, 2,6 punts més que la dels homes. La taxa de risc de pobresa a les llars unipersonals és molt més gran: en 2012 era del 38,9%, i sabem que en un 90% aquestes llars estan encapçalades per una dona. La taxa de pobresa extrema de les dones amb diversitat funcional triplica la de la resta de la població i és un 40% més alta que la dels homes en la seva situació.
- 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

El 2013 la situació econòmica no ha mostrat símptomes de recuperació, s'ha continuat destruint activitat productiva instal·lada i ocupació. L'economia ha estat alentida per la caiguda de la demanda interna derivada de la baixada salarial i el tancament de l'accés al crèdit de famílies i empreses, i no s'han realitzat polítiques públiques d'estímul a l'activitat econòmica, ja que han continuat les polítiques pressupostàries d'austeritat.

Entrem en una perillosa situació d'estancament econòmic, sense generar-se el creixement suficient, que pot allargar en el temps els efectes socials negatius de les contrareformes i retallades mentre la situació del mercat de treball es va degradant amb un augment de la precarietat

Avui les polítiques i els valors dominants que dirigeixen i orienten la sortida de la crisi ens porten a una cruïlla de civilització on la democràcia i la ciutadania estan en perill. Les llibertats es qüestionen i els drets de ciutadania, els laborals i els socials, pateixen contínues retallades. Som en un punt on el model social, que la lluita dels treballadors i de les treballadores hem impulsat i contribuït a **construir, està sent desmuntat. El propi sindicalisme està en qüestió.**

Un cop passat el primer impacte de la crisi i utilitzada la contractació temporal per fer el primer ajust, estem veient com la major part dels llocs de treball destruïts darrerament eren indefinits. Això evidencia que la contrareforma laboral està precaritzant més el treball i que l'ocupació indefinida ja no és garantia d'estabilitat laboral. Des de 2010 la major part de la nova ocupació que es crea és temporal. També s'observa que la contractació a temps parcial està augmentant i és una nova causa de precarietat i abús de poder empresarial

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.

Les dones partim d'una situació de desigualtat més enllà de l'àmbit laboral que es veu agreujada ara per l'atac frontal als drets bàsics com el d'escollir en quin moment ser mares i tenir garantits els drets sexuals i reproductius.

Les nostres propostes no només se situen en l'àmbit de la negociació col·lectiva i l'empresa, també des de la vessant sociopolítica del nostre sindicat es situen en l'epicentre de l'agenda política en aquests moments.

Propostes per a l'acció sindical, social i política :

- Impulsar amb formació i compromís polític la conscienciació social per al canvi d'actituds i valors que afavoreixin la coresponsabilitat, el repartiment dels treballs de cura, trencar amb estereotips i rols sexistes i eradicar la violència masclista.
- Cap pas enrere en drets assolits i apostar per un model social i econòmic a partir d'enfortir i no desmantellar els serveis públics de qualitat, especialment els educatius, els sanitaris, els d'atenció a la dependència o els municipals.
- Enfortiment de les polítiques de dones i d'igualtat per tal que la presència i representació de les dones en la presa de decisió tant en l'àmbit sindical, com empresarial, polític o econòmic sigui una garantia de democràcia sense involució.
- 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. Reactivar l'economia sense retallar poder adquisitiu fent una política fiscal diferent que en comptes d'atacar l'ocupació o els salaris siguin capaços de perseguir el frau fiscal i incentivin la productivitat en l'àmbit dels serveis d'atenció a les persones.
- Polítiques actives de veritat per promoure l'ocupació de les dones, tenint en compte les diverses situacions i condicions que faciliti amb mesures d'usos del temps que permetin compatibilitzar la vida personal, laboral i social sense fer renúncies.
- Exigim la retirada de l'Avantprojecte de Llei orgànica per a la protecció de la vida del concebut i dels drets de la dona embarassada. CCOO exposem que qualsevol reforma que no respecti el principi de llibertat per a decidir si les dones volen ser mares o no i en quin moment, amb seguretat, sense criminalitzar-les i sense discriminació de cap tipus per raó d'edat, condició sexual o origen, a la salut sexual i reproductiva i a la interrupció voluntària d'un embaràs tal com dicten els drets humans universals, ha de ser retirat tal i com la majoria social, professional i política d'aquest país ho exigeix.
- Instem al Govern de la Generalitat a desenvolupar una Llei de drets sexuals i reproductius a Catalunya per tal de pal·liar els efectes d'aquesta contrareforma i que garanteixi la seguretat, la salut de les dones que avortin, la prevenció i l'educació sexual i els contraceptius.
- Volem la retirada del projecte de Llei per a la Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local del Govern de l'Estat perquè és un atac sense precedents contra els serveis públics i s'eliminen molts serveis fonamentals per a la ciutadania. En èpoques de crisi això és especialment greu pel que fa a serveis socials, serveis educatius, promoció i dinamització econòmica, serveis socio-sanitaris, serveis d'atenció a dones que pateixen violència masclista, escoles bressol, escoles de música, centres especials de treball, centres de suport a les persones drogodependents, atenció a la nova ciutadania, promoció econòmica, etc. S'està constatant el fort impacte negatiu que el Projecte de Llei té sobre els serveis que rep la ciutadania i també en l'ocupació. És una Llei que té un fort impacte negatiu de gènere, amb l'eliminació de competències que suposaran desprotecció a moltes de les persones usuàries dels serveis que es pretenen suprimir a més a més d'esdevenir un amenaça considerable per als sectors més feminitzats de l'ocupació femenina

- Davant la feminització de la pobresa, sobretot en les dones joves i més grans, apostem per a la Renda Garantida de Ciutadania com a garantia d'accés als drets de ciutadania bàsics.
- Equiparar les pensions no contributives al mínim general de les pensions.
- Millorar la Llei d'estrangeria que continua penalitzant doblement les treballadores i els treballadors immigrants encara que faci temps són al nostre país.
- En l'àmbit laboral i l'ocupació seguim exigint 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 adequï 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. 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.
- **Cal creació d'ocupació de qualitat** i trencar amb el vell model de mà d'obra intensiva, precarietat i baixos costos salarials. Una **negociació col·lectiva**, en tots els seus nivells (d'empresa, sector, territorial...) que garanteixi la inclusió de la igualtat d'oportunitats, 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 sense discriminació mitjançant la implementació de mesures d'acció positiva.
- Garantir mitjançant la negociació col·lectiva l'impuls de mesures i plans d'igualtat pel que fa a ocupació, formació i promoció de les dones a les empreses, l'eliminació de la segregació laboral, la discriminació salarial i la promoció a la salut laboral de les dones. Combatre la violència masclista en tots els àmbits: el de la parella, el laboral amb l'assetjament per raó de sexe i el sexual, l'àmbit familiar i el sociocomunitari (tracta, explotació sexual, violència sexual)

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 l'ofensiva ultraconservadora que mostra el Govern del PP a l'Estat, la reforma laboral i el desmantellament de les polítiques i serveis públics a Catalunya per part del Govern de CiU

Davant d'aquesta situació, la Secretaria de la Dona de CC OO de Catalunya crida les dones a mobilitzar-se i a sortir al carrer, aquest any amb el lema: "ACCIÓ SINDICAL CONTRA L'OFENSIVA PATRIARCAL".

Març 2014
Secretaria de la dona
CC OO de Catalunya