

Per la igualtat de les dones i homes en el treball

En el mercat de treball parlem d'igualtat de tracte i d'igualtat d'oportunitats



Per la igualtat de gènere. lluita!



Dret a la Igualtat i la no-discriminació per raó de gènere

La igualtat com a subjecte en la relació de dones i homes

Conciliar és un deure i un dret d'homes i dones.



Hem d'anar de la igualtat legal a la igualtat efectiva; cal promoure un canvi estructural i cultural que regiri tot allò que no és visible, com són les creences, les pors, els costums, els estereotips que obstaculitzen poder arribar a parlar de la igualtat a tots nivells.

Els rols de gènere són creats per la societat

Presença de consciència de la DESIGUALTAT:

precarietat

temporalitat

assetjament sexual

menysteniment tasques atenció i cura

violència masclista

jornada reduïda

economia submergida

menys representació

sous i pensions més baixes

feminització de la pobresa



Totes aquestes desigualtats constitueixen una ofensa a la dignitat humana, limiten el potencial individual i col·lectiu de la meitat de la població i atempten contra els drets humans més elementals.

ÉS UNA INJUSTÍCIA QUE ENS INTERPEL·LA A TOTES I A TOTS

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

A Catalunya s'observa que hi ha 10 punts de diferència entre homes i dones d'accés al mercat remunerat. Amb sectors molt masculinitzats i d'altres molt feminitzats. Les ocupacions de les dones sovint gaudeixen d'una més baixa remuneració i consideració social.

SEGREGACIÓ VERTICAL

La presència de dones i homes en càrrecs de responsabilitats i presa de decisions, és lluny de ser paritària.

SOSTRE DE VIDRE

Barreres intangibles i invisibles que obstaculitzen l'accés de les dones als nivells de decisió i responsabilitat.

Desigualtat i discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i en particular, de la infravaloració del treball de les dones i de la manca de corresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i familiars.

TERRA ENGANYÓS

Barrera invisible de tasques i càrregues que culturalment fan les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

La corresponsabilitat és una qüestió de temps

Cal corresponsabilitat ...

- De la parella
- A l'empresa
- Social

Un nou model de compromís social

Cal un repartiment equitatiu de la feina a la llar i de la cura de la família.

Cal una harmonització del temps:

- Treball
- Personal
- Familiar

La divisió del mercat de treball està derivada de creences i estereotips:

- Dones- tasques familiars
- Homes- tasques de lideratge, comandament i comunicació

ASSETJAMENT

L'Agència pels drets fonamentals de la Unió Europea ho contempla quan s'atempta contra llibertat, intimitat i dignitat, es discrimina, es vulnera la seguretat, la salut, la integritat física i moral.

En el treball ...

- Cal impedir la discriminació laboral per raó de sexe
- Cal garantir els drets de dones i homes a conciliar la vida laboral i familiar
- Cal garantir la protecció de la salut i la seguretat de les dones per raó de les situacions de maternitat, embaràs i lactància
- Cal identificar i impedir l'assetjament sexual i l'assetjament discriminatori per raó de sexe
- Cal Impedir la discriminació en l'accés a l'ocupació per raó de sexe
- Cal garantir els drets de dones i homes a conciliar la vida laboral i familiar

LA BRETxa SALARIAL

És la diferència entre el salari mitjà dels homes i les dones.

Els determinants que la fan possible ...

- **Estereotips de gènere:** idees preconcebudes, imatges simplificades que atribueixen unes característiques psicològiques, actitudinals i socials a nens i nenes, dones i homes.
- **Rols de gènere:** funcions i tasques atribuïdes a un o altre sexe.
... Que són la base de la discriminació.
Homes ... decidits, racionals, dinàmics
Dones ... sensibles, pacients, tendres
- **Infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones**
- **Conciliació i corresponsabilitat**
- **Treball a temps complet/parcial**
- **Segregació laboral per motiu de gènere**
- **Estructura salarial**
- **Mida de l'empresa i índex de sindicació**
- **Pertinença a un sector d'activitat determinat**

Reconèixer els drets de les dones beneficia el conjunt de la societat

Objectiu número 5 de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides

Assolir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes. Cal abordar aquest objectiu des del món de la política, la justícia, l'educació, el treball.

Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública.

Les empreses són microsocietats on es reproduïxen les desigualtats presents.

Elements com: taxa d'ocupació, bretxa salarial, segregació vertical i horitzontal.

Cal que construïm una societat més justa i equilibrada.

Mesures per a les empreses: plans d'igualtat per avaluar el funcionament i la seva gestió, ja que és un instrument dinàmic intern per anar adaptant-hi els canvis legals i socials.

La igualtat de gènere és una qüestió essencial en els drets humans i es refereix a l'apoderament i la participació equitatius per a dones i homes en tots els àmbits de la vida pública i privada, cosa que no implica que tots dos sexes siguin iguals, sinó que mereixen els mateixos drets i dignitat. Com amb la resta dels drets humans, s'ha de lluitar constantment per aconseguir la igualtat de gènere, protegir-la i fomentar-la.

LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social
- Directiva 86/613/CEE del Consell, d'11 de desembre de 1986, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries, així com sobre la protecció de la maternitat
- Directiva 2006/54/CE del parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. L'art. 35 Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball
- L'art. 28.1 de l'Estatut dels treballadors. Igualtat retributiva per la prestació d'un treball d'igual valor
- Decret 52/2017, de 6 de juny, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere

Foto 1 Núria Aliana i Núria Riera, La Kresta, Canyamars (Maresme) Autor: Maria Carreras / Foto 2 Mas Galí, Riudellots de la Selva (Selva) Autor: Àngel Vilà / Foto 3 Dones podant les vinyes, Raimat (Segrià) Autor: Herminia Sirvent / Foto 4 Raquel Serrat, Cal Ramon, Pardines (Ripollès) Autor: Maria Carreras / Foto 5 Ester Casas, Les Refardes, Mura (Bages) Autor: Maria Carreras



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies



UNIO DE PAGESOS