

Declaració escrita del Consell Nacional de les Dones de Catalunya per al 61 període de sessions de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona

Nova York, del 13 al 24 de març de 2017

El 8 de març de 2016, l'Organització Internacional del Treball donava a conèixer un nou informe sobre els desafiaments que han d'afrontar les dones a l'hora de trobar i mantenir un lloc de treball decent. L'informe "Dones en el treball: Tendències 2016", que recull les dades de 178 països, afirma que les desigualtats entre dones i homes persisteixen als mercats laborals mundials pel que fa a les oportunitats, al tracte i als resultats, i apel·la a la urgència d'abordar aquestes desigualtats si es pretén aconseguir l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible. Una agenda que consta de 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) dirigits a l'eradicació de la pobresa extrema, al combat de les desigualtats, a l'apoderament de les dones i a l'accés universal a la salut, l'educació i l'aigua, entre altres fites.

Avui dia, tenir una ocupació no és garantia per escapar de la pobresa. Per això es fa necessari l'elaboració de polítiques econòmiques i plans de desenvolupament que "promoguin un creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible; l'ocupació plena i productiu, i el treball decent per a totes les persones" (objectiu 8 dels ODS).

Situació de les dones a Catalunya

No és gaire diferent de la situació de les dones en el mercat laboral internacional. En general, estan menys presents al mercat laboral remunerat que els homes. Les dones a Catalunya tenen una taxa d'activitat gairebé 9 punts menor, i quan estan ocupades dediquen menys hores, ja que 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones. Són elles les que es redueixen la jornada laboral remunerada i són elles –un 97% del total de permisos- les que fan ús del permís laboral no retribuït per a la cura de menors. Aquesta menor dedicació deriva, en gran part, de les necessitats de conciliació laboral i familiar, ja que els treballs de cura i manteniment de la llar segueixen tenint cara de dona.

Així mateix, l'atribució de rols diferenciats en funció del sexe, que atorga generalment a les dones les tasques de cura i atenció, segmenta els sectors productius en el mercat laboral remunerat. Les dones estan ocupades en sectors i llocs de treball socialment menys valorats –els d'atenció, de cura i de serveis- que els sectors i els llocs de treball tradicionalment masculinitzats.

La discriminació i l'atribució de rols són alguns dels diferents elements que expliquen les desigualtats a l'hora d'accedir, romandre, promocionar i gaudir de les mateixes condicions en el mercat laboral.

Com a conseqüència, el sou de les dones és un 25% menor que el dels homes. La bretxa salarial és un dels efectes més evidents d'aquesta distinció de rols en la societat i del masclisme estructural que segueix imperant en la majoria d'organitzacions i empreses, on es limiten, de facto, les possibilitats de les dones per projectar la seva carrera professional i desenvolupar les seves possibilitats.

Un altre resultat és la bretxa en les prestacions socials. A causa del sistema contributiu de prestacions espanyol que penalitza la no participació al mercat laboral, els homes tenen una pensió de jubilació un 72% superior a la mitjana de les dones i, en general, les pensions de les dones són un 40,5% inferior a les dels homes.

Des del Consell Nacional de les Dones de Catalunya alertem d'aquesta situació i del seu empitjorament fruit de l'inici de la crisi. D'una banda, les reformes laborals han flexibilitzat el mercat laboral i han empitjorat les condicions laborals dels col·lectius més vulnerables i d'aquells sectors més precaris, on les dones són majoria. D'altra banda, les polítiques d'austeritat dictades des d'Europa i la sacralització del pagament del deute per mitjà del mandat constitucional, s'han traduït en retallades de les polítiques socials, com les d'atenció a la dependència, les d'igualtat, les d'educació, les de sanitat i serveis socials, entre d'altres.

Denunciem que les dones són les principals víctimes en el seu doble vessant: com a treballadores, ja que aquests són sectors eminentment feminitzats, i com a usuàries d'aquests serveis.

Alertem de l'envelliment creixent de la població catalana i de la necessitat de persones cuidadores i de serveis per a la gent gran. Davant l'escenari de polítiques d'austeritat i del persistent imaginari col·lectiu de rols diferenciats, és previsible la fuga de dones treballadores del mercat laboral remunerat cap a l'esfera privada de treballs de cura no remunerada. En aquest punt, cal destacar també el paper que juguen les dones migrades que atenen les necessitats de cura de les famílies del Nord, moltes vegades amb salaris baixos, sense protecció social i sense reconeixement de drets. Aquesta emigració genera la denominada "cadena global de la cura", ja que altres xarxes de dones s'encarreguen de la cura de les persones que han deixat en els seus llocs d'origen.

A Catalunya les llars monoparentals mostren un major índex i risc de pobresa que les llars biparentals ja que 4 de cada 10 persones que viuen en llars amb una única persona que les sustenta, són pobres (40,01%). Si definim el perfil de les famílies monoparentals, el gènere és fonamental ja que el 82% d'aquestes famílies estan a càrrec de dones amb un baix nivell d'estudis i amb una situació econòmica precària.

Així mateix, moltes famílies monoparentals es troben amb grans dificultats a l'hora de compaginar la vida laboral amb la familiar a causa de les escasses o absents polítiques públiques de suport a aquestes necessitats, cronificant les situacions de pobresa d'aquestes famílies.

No podem oblidar el col·lectiu de les treballadores autònomes, que ha crescut un 17% a nivell estatal i que en l'actualitat representen el 35% de les dones ocupades. Aquest col·lectiu pateix desigualtats respecte a les treballadores per compte d'altri. Per exemple, si volen sol·licitar una baixa per maternitat, percebran la corresponent prestació durant setze setmanes ininterrompudament i l'import serà del 100% de la base reguladora. Això significa que si han optat per la base mínima, cobraran 260 € mensuals i hauran de seguir pagant la quota d'autònoma si volen continuar tenint el seu negoci obert. O no disposen, tampoc, de l'hora de lactància al dia. Per tant, s'haurien d'incorporar correccions per no crear aquestes desigualtats.

Cal dedicar també especial atenció a la situació de les dones amb diversitat funcional, de diferent origen ètnic, d'àmbit rural, dones grans... No són poques les famílies que a causa de l'atur i de la inestabilitat del treball remunerat tenen en les pensions dels seus parents els únics recursos de subsistència i, en moltes ocasions, aquesta dependència econòmica és causa de maltractaments, tant psicològics com físics, a les dones grans.

Propostes

Per tot això, i amb la voluntat d'avançar en la consecució de la igualtat real i efectiva, el Consell Nacional de les Dones de Catalunya insta als governs a:

- Vigilar, controlar i fer efectiu el compliment de la legislació en matèria d'igualtat.
- Fomentar la coresponsabilitat de dones i homes en els treballs de cura i reproducció, equiparant els permisos parentals d'homes i dones fent-los iguals i intransferibles, fomentant la reforma d'horaris laborals i introduint les polítiques de coeducació a les escoles, entre d'altres mesures.
- Impulsar el creixement dels recursos destinats a les polítiques socials i d'igualtat per al progrés de l'estat del benestar a Catalunya.
- Aportar mesures per a la millora de les condicions laborals i socials de les dones a Catalunya.
- Combatre la desigualtat salarial entre dones i homes al mercat laboral, ja que aquesta constitueix una de les més greus discriminacions del sistema de relacions laborals i de drets subjectius fonamentals de les dones.