



L'ESTAT DE LA **Qüestió**

La divisió sexual del treball, una realitat al segle XXI

A dia d'avui, algunes veus consideren que la societat catalana gairebé ha assolit la igualtat entre homes i dones i que, els rols de gènere, han estat progressivament superats. Ho argumenten des de la premissa de constatar com les dones s'han anat incorporant progressivament a la majoria d'àmbits de mercat de treball, tot assumint la realització d'altres feines remunerades fora del nucli familiar, i que, paral·lelament, s'han impulsat mesures i normatives que han avançat en aquest sentit, com ara la recent Llei d'Igualtat.

En aquest sentit, des del Consell de la Joventut de Barcelona (CJB) considerem que cal no abaixar la guàrdia en aquest sentit i que és imprescindible conèixer quina és la presència real de les dones en el mercat de treball, entenent que el treball remunerat és una de les peces angulars per a l'emancipació, en aquest cas, des d'un enfocament de gènere. És el fet de poder generar i disposar de recursos el que avui en dia permet que una persona disposi de la capacitat d'elecció mínima sobre el propi rumb vital. Malauradament, però, al nostre entendre, la pervivència de la societat patriarcal, segueix alterant aquesta possibilitat.

Un repàs conceptual

Per patriarcat, entenem aquell sistema d'organització social basat en classificacions sexistes com ara la divisió sexual del treball, on l'home, o *pater familias*, és l'encarregat de prendre decisions i sustentar econòmicament la seva família, i la dona ha de preocupar-se de la criança, del benestar i de la cura de la seva família. A partir de l'atribució i el valor que es dóna a unes o altres tasques, el patriarcat situa a la dona en una situació d'inferioritat i de submissió envers l'home. El treball, doncs, remunerat o no, esdevé una de les pedres filosofals sobre les que es sustenta aquest sistema.

Així doncs, observem com les dones, que són una mica més de mitja humanitat, tenen un pes irrisori en els processos de presa de decisions d'arreu del planeta. La lògica, o la simple probabilitat, hauria de mostrar-nos una radiografia social de qualsevol aspecte on homes i dones visquessin amb normalitat. La qüestió és que això no es compleix, inclòs en societats que viuen etapes de democràcia parlamentària des de fa molts anys. De forma general, la dona segueix reclosa a l'esfera privada, cuidant-se de les tasques domèstiques i de cura, mentre l'home és qui es visualitza socialment. Empreses, partits polítics, entitats, clubs esportius, recerca científica, món cultural (artístic, literari...) són espais copats, o si més no dirigits, per homes. I encara més enllà, sovint trobem que moltes dones, quan passen a obtenir reconeixement, l'obtenen mercès a unes aptituds que són simplement estètiques i temporals, o en el cas invers, pel fet d'assumir un rol masculí. En aquest sentit, és on cal entendre la pervivència del masculisme, una actitud perpetuadora d'aquestes desigualtats a partir de la identificació d'una sèrie de construccions socials (gèneres) amb atributs físics (sexes). I en contraposició, el feminisme, des de diferents accepcions, entès com aquell moviment que sorgeix per trencar amb aquesta discriminació a partir de

L'ESTAT DE LA **Qüestió**

reivindicar els drets i els interessos de les dones i de denunciar el patriarcat.

Una aproximació al mercat de treball des d'una perspectiva de gènere

Si fem una ullada més detallada a la composició i funcionament del mercat de treball, veiem com difícilment existeix una veritable igualtat d'oportunitats, ja que aquest presenta considerables diferències, tant de tracte com de condicions, que es donen per raó de gènere en diferents aspectes:

- **Incorporació al mercat de treball**

Tot i que recentment sentim a parlar molt de conciliació familiar (i que és innegable que s'han produït molts avenços en els darrers anys), actualment encara hi ha una diferència del 20% per raó de sexe entre les dades de les taxes d'ocupació a Catalunya. Així, trobem que per un 80% d'homes que treballen respecte el total de població activa masculina, aquest percentatge baixa fins al 60% en el cas de les dones. En el cas de la ciutat de Barcelona, i en dades del 2005, trobem com aquesta diferència és sensiblement menor.

Cal fer constar, en tot cas, que aquestes dades no mesuren el treball domèstic i/o de cura, que tot i no ser remunerat, és una forma de treball que estudis recents segueixen considerant com una tasca feminitzada i, conseqüentment, minusvalorada, independentment de les franges d'edat a les que ens referim. Dins del món de la parella, doncs, les dones segueixen desenvolupant majoritàriament aquestes activitats, fet que en determinats casos ocasiona dobles càrregues laborals. Enquestes municipals de l'any 2004 són reveladores en aquest sentit i, sobretot, els diferents estudis que s'han publicat recentment i que mesuren el temps destinat al desenvolupament de la llar per raó de sexe i ocupació, que visualitzen en què consisteix la doble càrrega laboral.

En aquesta qüestió, hi ha un apunt especialment preocupant, que és el cas dels **processos de selecció de personal**, una situació que segueix sent, avui en dia, una incògnita a nivell d'intervenció legal. Tot i els drets reconeguts als ordenaments jurídics, el cert és que les entrevistes de feina segueixen sent un dels paradigmes de la discrecionalitat, on les persones que busquen feina s'han de sotmetre al paper dels entrevistadors i les entrevistadores i, ben sovint, a un seguit de qüestions del tot improcedents. Aquesta realitat no es deu, únicament, al sexe de cadascú, però segur que tots i totes haurem vist anuncis on es busquen "dones de la neteja" o "administratives". De la mateixa manera, massa sovint hem vist com es demana "noies amb bona presència" com un requisit laboral. I finalment, cal tenir present que a les dones se'ls segueix preguntant a les entrevistes de selecció de personal pel seu estat civil i si volen "tenir fills", un fet que evidentment, en funció de la resposta, posa a les dones en una situació de major dificultat que no pas els homes. En tot cas, el que és més greu no és que això succeeixi, sinó que aquests no deixen de ser els casos més tòpics i públics, cosa que permet intuir quina és la tònica general del mercat de treball i des de quines premisses s'alteren les lleis de la oferta i la demanda.

L'ESTAT DE LA **Qüestió**

- **Qualitat de l'ocupació**

Al marge de la incorporació al món laboral remunerat, cal fixar-se en quina és la qualitat d'aquesta ocupació. Una de les discriminacions més greus que segueix vigent és la **salarial**, per la qual trobem com les dones cobren sous més baixos, en comparació als homes, per fer les mateixes feines: a partir de les dades de l'Agència Tributària de l'any 2005, observem com el salari mitjà de les dones assalariades per compte aliè a Catalunya, és aproximadament un 30% inferior que no pas el dels homes, una xifra que es manté en termes similars a nivell estatal. Cal dir que aquesta discriminació es dona, en menor mesura, dins del sector públic i que esdevé més important, en termes relatius, a mesura que ens fixem en ocupacions de major responsabilitat. Per parlar de qualitat, cal que ens fixem també en l'estabilitat laboral, a través de la tipologia de contractes per raó de gènere. Així doncs, trobem que les dones encapçalen els **contractes temporals**, disposant de majors traves, doncs, per a l'emancipació real.

Però les dades més rellevants les trobem en els **contractes a temps parcial**, que suposen més d'un 20% dels contractes signats per dones, en contraposició al 4% que suposen els signats per homes. Altra vegada, observem com la manca de polítiques efectives de conciliació laboral es tradueix en importants desigualtats a l'hora de parlar del món laboral.

D'altra banda, si ens fixem en la comparació de l'ocupació per nivells d'estudis assolits observem, d'una banda, com progressivament augmenten les persones que s'incorporen al mercat de treball amb estudis superiors i que aquesta diferència s'accentua en el cas de les dones. Tot i que les dones solen trobar ocupació en aquelles branques d'activitat més mal remunerades, observem que aquest fet no es correspon al nivell d'estudis. Alhora, cal tenir present que, a nivell juvenil, les dones cada cop estan més preparades i tenen majors nivells d'estudis que no els homes, fet que no s'acaba de reflectir en el mercat de treball.

- **La segregació laboral**

Amb aquest nom, ens referim a les desigualtats que trobem al voltant de la presència d'homes i dones en determinats sectors professionals i branques productives, així com en determinades categories laborals. Deixant els salaris, formació i tipologia de contractes al marge, una panoràmica general al món laboral ens permet veure com existeix una important especialització no escrita per raó de gènere, que precisament reforça i consolida l'esquema patriarcal plantejat anteriorment.

Així doncs, quan ens referim a l'existència d'una segregació horitzontal, ens estem referint al fet que homes i dones desenvolupen, de forma general, feines diferents, tot i que els homes es troben repartits de forma més homogènia. En el cas de les dones, però, veiem com el sector serveis manté una gran concentració

L'ESTAT DE LA **Qüestió**

femenina, que, sobretot, es demostra en la seva especialització. Totes aquelles tasques professionals remunerades associades a la cura, a la neteja, a l'hostaleria, a l'atenció al públic –públic de tot tipus-, a l'ensenyament...són tasques feminitzades i associades a les dones. Però és que més enllà de ser copades per dones, trobem que diferents d'aquestes professions són les que tenen una pitjor percepció social, un fet que sense cap mena de dubte repercuteix en les condicions del treball, i òbviament, en els salaris. Sembla ser, doncs, que les dones només saben fer una sèrie de coses de manera innata, associades tot sovint a nínxols professionals associats a la precarietat.

Més enllà d'aquestes desigualtats, cal tenir present una altra segregació: la segregació vertical, coneguda, habitualment, com a **sostre de vidre**. Amb aquesta expressió, ens referim a la posició que homes i dones ocupen en els seus àmbits de treball. En aquest cas, trobem com les categories professionals de major rellevància es troben altament masculinitzades. La dona no sembla a priori preparada per dirigir, representar o coordinar a altres persones en nòmina. Altra vegada, doncs, s'associen a les tasques professionals una sèrie de valors subjectius identificats amb el sexe de les persones. Possiblement això, junt encara amb les disposicions legals, permet entendre com l'accés als **permisos de maternitat/paternitat** segueixi tenint una vessant tan feminitzada (del total de permisos demanats l'any 2006, un 98% d'aquests corresponen a les mares, segons dades de la Seguretat Social)

- **Pressió social i violència de gènere**

En un aspecte més simbòlic, existeixen també una sèrie de dificultats de caràcter social però de conseqüències rellevants: La importància de l'aparença física per accedir a determinades feines, o determinades vestimentes per treballar, són algunes qüestions que resulten discriminatòries per a les dones. I més enllà, encara disposem de més aspectes per a la reflexió, com són les denúncies per **assetjament sexual**, que afecten sobretot a les dones, i que es donen de forma considerable en l'àmbit laboral. Sense anar més lluny, i segons dades a nivell estatal corresponents a l'any passat i extretes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, prop del 10% de les dones treballadores han patit assetjament sexual a la feina tot i que, simptomàticament, aquesta qüestió només apareix en un 23% dels convenis col·lectius vigents. Dona soltera, menor de 34 anys, qualificada a nivell professional i d'origen extracomunitari és el perfil característic de les víctimes d'aquest assetjament. Sense dubte, doncs, una qüestió més que ens ha de fer filar molt prim a l'hora de considerar que homes i dones participen en el mercat de treball en condicions d'igualtat.

Expectatives davant de les recents reformes legals

Recentment, els i les catalanes hem vist com entrava en vigor la nova Llei d'Igualtat, després de la seva aprovació definitiva al Congrés espanyol a mitjans del mes de març. Un any enrere, s'aprovava també la llei contra la violència de gènere. Amb aquestes lleis, es donava una passa més en la lluita per la igualtat entre homes i dones, si bé avui

L'ESTAT DE LA **Qüestió**

per avui encara som molt lluny de l'assoliment d'aquest objectiu. En tot cas, si ens fixem en les aportacions que realitza la Llei referents a la igualtat dins de les empreses, trobem que s'hi destina un capítol generalista que només obliga a les empreses de més de 250 treballadors/es a disposar de Plans d'Igualtat que no s'acaben de definir. Alhora, parteix d'un article poc afortunat, en el que demana aprofundir en la formació i l'adaptabilitat de les dones al mercat de treball (art. 42.1), tot responsabilitzant-la doncs, de no encaixar en aquest model productiu. Més enllà de com es desenvolupi l'aplicació de la Llei, el cert és que la violència simbòlica que segueixen patint les dones es dona a tots els àmbits, sent el món laboral un dels més importants.

Per tant, hem de tenir present que lleis com aquesta, al nostre entendre sempre necessàries, no fan més que anar donant forma a un seguit de drets i principis que ja es troben recollits dins de l'ordenament jurídic. La Constitució Espanyola, l'Estatut d'Autonomia o l'Estatut dels Treballadors i les Treballadores ja contempnen, en diferents passatges la igualtat, entesa com un dret, del qual haurien de gaudir totes les persones a l'hora d'accedir en el mercat de treball. Tot i així, és ben sabut que el fet que un dret estigui reconegut no equival, automàticament, al seu acompliment.

Conseqüentment, des del Consell de la Joventut de Barcelona (CJB) som partidaris i partidàries de prendre consciència de la situació, i d'assumir, més enllà de reformes concretes, la necessitat de realitzar un canvi en la mentalitat col·lectiva per tal d'aconseguir una veritable incorporació de la dona en el mercat de treball, en condicions d'igualtat envers el sexe masculí.

Fent una mica de memòria, doncs, trobem que les dones pateixen la segregació horitzontal (especialització laboral en sectors productius, generalment mal remunerats i poc valorats), la segregació vertical o sostre de vidre (dificultats per accedir a càrrecs de decisió i direcció), així com les conseqüències que es deriven d'una escassa pràctica i tradició de mecanismes de conciliació personal, professional i laboral. I més enllà de tot això, segueix existint una pressió social perquè la dona presenti un aspecte físic immillorable, com a símbol de progrés i promoció social.

El cert és, que tot i els avenços, ens trobem davant d'un problema prou més profund, i de tipus estructural, anomenat patriarcat, pel qual caldrà anar molt més enllà de la simple aprovació de lleis i l'atorgament de drets. I aquesta és una dada important, ja que és ben sabut que, en matèria de gènere, no n'hi ha prou garantint una sèrie de drets constitucionals o de legislació laboral i, per tant, caldrà plantejar-se alternatives, més enllà de la sanció, per evitar que això esdevingui un fet normal.

Què volem?

Per tot plegat, des del Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), que aplega més d'una vuitantena d'entitats juvenils de la ciutat, demanem:

L'ESTAT DE LA **Qüestió**

- Que els convenis col·lectius incorporin una perspectiva feminista, per tal d'abordar aquelles qüestions laborals que es deixen a l'aire quan hi participen només homes.
- Que s'estudii en profunditat la presència, qualitativa i quantitativa, d'homes i dones en les petites i mitjanes empreses, i el nombre d'aquestes que s'acullen a les disposicions previstes dins la Llei d'Igualtat. De la mateixa manera, que s'elabori un pla per aprofundir en la implementació dels Plans d'Igualtat a les Empreses en les empreses petites i mitjanes, encara que sigui de forma voluntària.
- Que s'estudii en profunditat la tipologia i ubicació de la demanda de guarderies i ludoteques en centres de treball, per tal de, en una segona fase, implementar-les.
- Que s'elabori, un cop coneguda la Llei d'Igualtat, una normativa marc al voltant dels continguts que han de constar als Plans d'Igualtat a les Empreses.
- Que es promogui, a Catalunya, una llei molt més ambiciosa que l'aprovada recentment a nivell estatal pel que fa a la potenciació de la dona, qualitativament i quantitativa, en l'àmbit laboral.
- Que s'augmenti el Salari Mínim Interprofessional, així com els salaris que es perceben en determinades ocupacions amb elevada presència de dones, com a via per a valorar-les socialment.
- Que l'Ajuntament es preocupi de transmetre una sèrie de valors que qüestionin el model de rols de gènere vigents, així com de revaloritzar socialment determinades ocupacions.
- Que l'Ajuntament estableixi un protocol per tal que s'empri un llenguatge no sexista en les seves comunicacions, per tal de no invisibilitzar a les dones.
- Que l'Ajuntament estableixi en els plecs de condicions que es presenten a les empreses que contracta per prestar serveis, un seguit de mesures d'obligat compliment que fomentin la potenciació de la dona, a nivell qualitatiu i quantitatiu, en l'àmbit laboral.
- Que l'Ajuntament creï, des dels districtes, fòrums i espais de trobada de persones joves que tenen infants al seu càrrec i/o de persones adultes que tenen cura de persones grans dependents per tal que puguin intercanviar experiències, coneixements i solucions. Es pot ampliar l'àmbit d'actuació d'experiències com les de "bon veïnatge" pel que fa al suport mutu en la cura i atenció de persones grans dependents.
- Que s'introdueixi, en els currículums educatius, continguts al voltant de la igualtat de sexes.