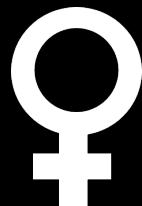
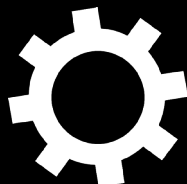


DONES i CRISI

document d'anàlisi



www.lespaijove.cat





Dones i Crisi - Document d'anàlisi

Editat per l'**Espai Jove de la Intersindical-CSC**

<http://www.lespaijove.cat>

espaijove@lespaijove.cat

c. de Villarroel, 45, entresòl (Barcelona - Països Catalans)

telèfon: 934 81 36 60

Si voleu més informació sobre aquesta o qualsevol altra qüestió referent al món laboral o sindical, o si voleu organitzar una xerrada per a la vostra entitat, casal o organització, podeu posar-vos en contacte amb l'Espai Jove mitjançant el correu electrònic o el telèfon previs.

Índex

Introducció	4
1. Què és el patriarcat?	5
2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans	6
- Preeminència en el sector serveis i més pes en l'àmbit públic	7
- Menors retribucions	8
- Més dones amb estudis al món laboral	9
- La conciliació com a eina per normalitzar la discriminació	9
- Una salut minada per problemes d'ansietat i depressió	12
- El sexisme justifica els assetjaments	13
- Una normativa laxa	14
3. La crisi capitalista i patriarcal: d'on ve?	15
4. Quins efectes té la crisi en la dona treballadora dels Països Catalans?	16
5. Polítiques que s'impulsen per fer front a la crisi i efectes en la dona treballadora	21
6. Alternatives per fer front a la crisi i a la desigualtat per raó de sexe, des d'una òptica feminista, nacional i de classe	23



Introducció

Des de l'Espai Jove de la Intersindical-CSC, una de les nostres reivindicacions més clares ha estat sempre la necessitat de lluitar contra la discriminació per raó de sexe, a la feina i arreu. Enguany, amb la crisi econòmica a sobre, aquesta necessitat és més evident que mai, ja que dependrà de les mesures que s'impulsin avui que edifiquem un model laboral que perpetui o agreugi aquestes diferències o podrem avançar cap a una major igualtat als centres de treball. Tal com veurem, però, sembla que l'opció que té més números, ara per ara, és la primera...



En tot cas, l'Espai Jove defensem que la lluita feminista al món laboral ha d'afrontar-se com una combinació de la destrucció del sistema patriarcal i un avenç cap a un procés de transformació social i alliberament nacional que es complementin i ajudin a vèncer la triple discriminació de la que parlava Maria Mercè Marçal. I el jovent treballador català hem de tenir un paper actiu en aquest procés, que no es pot limitar a minses reformes per assentar una conciliació que tan sols normalitza i fa més còmode el paper subaltern de la dona. Els canvis han de ser molt més profunds i transversals.

Tanmateix, per afrontar aquests reptes, cal que primer realitzem un anàlisi acurat de la situació en què ens trobem en aquest 8 de març, en plena crisi, per tal de poder preveure cap a on evolucionarà la situació i la precarietat i així proposar mesures acurades i radicals per eradicar la xacra de la discriminació i el patriarcat. I és per aquest motiu que hem elaborat aquesta guia d'anàlisi, que esperem que sigui el màxim útil possible.

Països Catalans
8 de març de 2010

1. Què és el patriarcat?

En el seu significat literal, el patriarcat significa “el govern dels pares”.

El patriarcat és el sistema de dominació i d'organització política, social, econòmica i religiosa actualment vigent i que es basa en el lideratge de l'home blanc heterosexual i el sometiment a la dona en l'àmbit sexual i en l'apropiació de la seva força de treball. La família ha estat i és la institució bàsica i paradigmàtica d'aquest ordre.



2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans

Un dels àmbits en els quals el patriarcat més influeix és el laboral, en forma d'una discriminació afegida a la dona treballadora (a més de la que ja pateix com a classe), d'una divisió horitzontal i vertical del treball i d'una càrrega gairebé exclusiva del gruix del treball no remunerat, entre altres aspectes.

Això és degut a què el món laboral, com a espai de prestigi, ha estat històricament i formal reservat a l'home, mentre que la feina protagonitzada per dones se centrava a la llar, era invisibilitzada o, més recentment, ha normalitzat una precarització suplementària com a peatge per fer possible la incorporació massiva de la dona als centres de treball.

De fet, un 70% de les persones pobres al món són dones, i 2/3 de les hores laborals del planeta les treballen dones, que reben el 10% del salari i posseeixen menys de l'1% de les propietats del món.

Els Països Catalans no se salven de cap de les maneres d'aquesta tendència i el món laboral català comporta unes pitjors condicions de treball per a la dona i unes característiques que es perpetuen en el temps i que permeten diferenciar de forma genèrica les feines típicament realitzades per cadascun dels sexes i les conseqüències que això comporta.

Seguidament, doncs, caracteritzarem les relacions laborals de la dona, enfront les de l'home, al nostre país, per tal de poder explicar després les conseqüències de l'actual crisi, així com la idoneïtat o no de les mesures que s'estan prenent per fer-hi front. Així, si no es diu el contrari, les dades fan referència als Països Catalans, malgrat que generalitzant les



dades referides a les comunitats autònomes de Catalunya, País Valencià i Illes Balears i Pitiüses, ateses les dificultats per fer un estudi complet, per la manca d'indicadors vàlids i homologables per al conjunt del país.

Preeminència en el sector serveis i més pes en l'àmbit públic

Les taxes de salarització, segons sectors, són:

- agricultura:

dona: 0,66%

home: 2,56%

- indústria:

dona: 12,09%

home: 23,68%

- construcció:

dona: 1,57%

home: 16,05%

- serveis:

dona: 85,68%

home: 57,7%

Aquestes xifres demostren una distribució horitzontal molt desigual de les feines, ja que la dona es troba molt majoritàriament aglutinada entorn els treballs del sector serveis. Això, en part, és degut a què se les ha fet responsables de tasques lligades a característiques que representa que les hi haurien de ser pròpies, com l'empatia, la cura i la reproducció. Igualment, no és casual tampoc que sigui precisament el sector serveis un dels que sigui més precaris i amb majors taxes de temporalitat i salaris més baixos.

Així, a finals del 2007, el 28,76% de les dones tenien contracte temporal, una característica que representa el 26,89% dels homes. Actualment, es manté la diferència de 2 punts.

2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



Igualment, el sector públic ocupa un 18,96% de les dones i tan sols un 12,88% dels homes.

Menors retribucions

El salari d'una dona catalana és equivalent al 72,41% del d'un home. Una part d'aquesta discriminació salarial és directa (a igual treball, en igualtat de condicions, menys salari), una fórmula il·legal i la qual es pot combatre, si se sap detectar. En altres casos, aquesta diferència s'amaga mitjançant algunes fórmules, com col·locar en una categoria laboral diferent una dona que fa la mateixa feina que un home (mentre que ell és considerat "administratiu", ella pot constar com a "auxiliar administrativa"), esquivant així l'obligatorietat de la igualtat retributiva (també de forma il·legal, però més difícil de detectar). Finalment, en altres casos, la diferència es deu a conseqüències d'altres aspectes del món laboral i de les seves diferències entre homes i dones, com la divisió sexual del treball (i la preeminència en un sector serveis amb salaris més baixos), les dificultats de compaginar vida laboral i personal (s'explica més endavant), que obliga la principalment la dona a reduir-se la jornada o a demanar absències, baixes o a deixar la feina per dedicar-se a tasques de cura o de la llar (perdent així bonificacions per antiguitat, per no agafar baixes...), el poc nombre de dones directives a les empreses (que presenten salaris molt majors), etc. En definitiva, però, aquesta diferència ja està malauradament normalitzada i se segueix assumint que el salari de la dona és el secundari de la casa, en el cas de parelles heterosexuales.

En el cas dels salaris de joves menors de 36 anys, elles perceben un 83,36% del que cobren ells. Això no implica que les noves generacions estiguin superant diferències anteriors i endèmiques, sinó que a aquestes edats moltes vegades encara no hi ha hagut temps de retirar-se temporalment o parcialment del món laboral per qüestions com la maternitat o la cura de gent gran, el que provoca que algunes de causes de la diferència retributiva encara no hagin fet efecte.

Així mateix, a causa de les menors cotitzacions de la dona

durant la vida laboral (per ser més curta i cobrant menys), la seva pensió és equivalent al 68,31% de la d'un home i la prestació d'atur és equivalent al 87,76% de la d'un home.

Més dones amb estudis al món laboral

A nivell social, hi ha una distribució desigual segons nivell d'estudis: hi ha més dones analfabetes i amb estudis primaris que homes (un 70,16% i un 53,16% del total són dones, respectivament), però també més dones amb la segona etapa de secundària o amb estudis superiors que homes (un 51,15% i un 50,6% del total són dones, respectivament). En tot cas, el segon grup, de persones més preparades, va en augment (dones joves) i el primer està majoritàriament fora del món laboral (copat per dones grans, sense estudis).

Així, només hi ha més dones actives, per variable d'estudis, entre les persones d'estudis superiors (un 50,14% del total són dones, mentre que el 2007 ho eren un 48,43%). Per taxa d'ocupació, també és superior el nombre d'homes en totes les franges, excepte en la d'estudis superiors, que és igual al de dones.

De fet, un 51,8% de les dones menors de 30 anys de Catalunya presenten sobrequalificació (tenen més formació de la necessària per la seva feina), mentre que només en presenten el 44,3% dels seus equivalents masculins.

La conciliació com a eina per normalitzar la discriminació

Una de les greus problemàtiques de les dones en relació al món laboral és la normalitat amb què es percep que ha de ser ella qui s'encarrega de tota la feina no remunerada. Això provoca problemes de salut mental, com s'explica més endavant, però també que hagi de ser ella qui prioritzi aquesta faceta, per davant del seu projecte laboral particular. Per aquests motius, és ella la que més sovint l'adapta o l'interromp en benefici de les tasques domèstiques o de

2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans

cura. I això impedeix acumular experiència i antiguitat, per tal d'assolir posteriorment millors càrrecs i salaris. Igualment, a l'hora de contractar, formar o promocionar una persona, s'acostumen a prioritzar els homes, ja que l'empresari entén que la inversió servirà per obtenir més rèdits, ja que difícilment interromprà la seva carrera laboral per aquests motius.

En aquest sentit, les xifres són molt clares:

El 75,62% de les persones ocupades a temps parcial són dones. De fet, la taxa d'ocupació a temps parcial de les dones és del 23,5%, mentre que la dels homes és del 6,23%.

La taxa d'inactivitat de les dones és del 38,56%, mentre que la dels homes és del 24,86%. I un 90,3% de les persones que són inactives per dedicar-se a les tasques de la llar són dones. De fet, un 39,81% de les dones inactives ho són per aquest motiu, mentre que només un 6,75% dels homes inactius ho són per això.

A nivell de l'Estat espanyol, un 5,41% dels homes inactius menors de 30 anys ho són per dedicar-se a les tasques de la llar. En el cas de les dones inactives menors de 30 anys, aquesta xifra s'incrementa fins el 17,81%.

També a l'Estat espanyol, entre les persones solteres inactives, un 50,27% són dones; mentre que, entre les persones casades inactives, el percentatge de dones puja fins el 59,63%. Entre les persones menors de 29 anys inactives, un 50,88% de les solteres són dones, mentre que un 90,18% de les casades són dones. Queda clar, doncs, com el fet de casar-se provoca un abandonament del món laboral per a les dones en major proporció que per als homes.

En el conjunt de l'Estat espanyol, un 84,19% de les excedències per cuidar familiars se les agafen dones, mentre que aquestes també agafen un 96,74% de les excedències per cuidar fills.



Una dona menor de 30 anys de Catalunya dedica una mitjana d'1 hora i 25 minuts diaris al treball domèstic-familiar, mentre que els homes joves tan sols en dediquen 55 minuts diaris.

La impossibilitat de conciliar vida laboral i personal i la manca de corresponsabilitat provoca que l'Estat espanyol tingui una de les taxes de fecunditat més baixes del món (1,3 fills/es per dona), quan el desig de les famílies és tenir una mitjana de 2 fills/es, amb tots els problemes de piràmide d'edat i envelliment de la població que això provoca.

Per pal·lir aquestes situacions, hi ha dues fórmules possibles: la conciliació i la corresponsabilitat. Per una banda, la conciliació fa referència a aquelles mesures que permeten compaginar més efectivament la vida laboral, familiar i personal, facilitant l'adaptació de la primera a les necessitats de les altres dues. Per altra banda, la corresponsabilitat engloba aquelles mesures que van encarades a què homes i dones tinguin les mateixes obligacions a l'hora d'afrontar el treball no remunerat i el reproductiu. Necessàriament han de ser dues fórmules que es complementin, ja que, la segona sense la primera no és possible, mentre que la primera sense la segona és una manera de "facilitar" la supeditació de la vida laboral de la dona a les responsabilitats de la llar, atès que dins el sistema patriarcal la gran majoria de les vegades serà ella qui aprofitarà les facilitats de la conciliació per poder compaginar més eficaçment les dues o tres jornades laborals. I això permet treballar (de forma remunerada) en conjunt menys hores o poder agafar baixes o permisos amb més facilitat, però manté els temors, a l'hora de contractar o promocionar, de si la dona podrà afrontar o no la feina o l'ascens i tampoc fa possible aconseguir mantenir un projecte laboral permanent i coherent.

En aquest sentit, és molt més efectiu establir una xarxa d'escoles bressol per a nens/es a partir dels 0 anys amb cobertura total, que no facilitar l'obtenció d'excedències o

2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



jornades a temps parcial per compaginar (gairebé sempre la dona) treball i cura de fills/es, per posar un exemple.

Cal, doncs, reivindicar la possibilitat de conciliar les vides laboral, familiar i personal, però això s'ha de fer des d'una òptica que serveixi per avançar cap a un model de responsabilitat, on homes i dones tinguin les mateixes obligacions a l'hora de realitzar les feines no remunerades, incidint en la legislació laboral i en l'educació. De fet, la conciliació fomenta unes polítiques en benefici d'homes i de dones, en tant que no han de supeditar la seva vida privada a la vida laboral, però en cap cas es pot entendre com una mesura en favor de la igualtat entre ambdós gèneres, ja que, per ella mateixa, no provoca que es redueixin les discriminacions de gènere, perquè la dona segueix sent qui se n'encarrega de les feines domèstic-familiars i això repercuteix en l'àmbit laboral.

Alguns exemples de polítiques de conciliació serien la flexibilitat horària (segons necessitats dels treballadors i les treballadores), repartir les hores de feina setmanals de forma desigual (segons convingui), compartir llocs de feina, reduir la jornada, incrementar la durada de les baixes maternal i paternal, oferir dies lliures per raons personals o la possibilitat de realitzar més vacances del compte (de forma no remunerada), entre moltes altres. Cal garantir, però, que aquestes mesures siguin obligatòries per tots els centres de treball i que no depenguin de l'empresari de torn.

Una salut minada per problemes d'ansietat i depressió

La doble o triple jornada laboral, la precarietat i el tipus de feina (més "emotiva", a causa del tracte continuat amb persones, en alguns casos nens/es petits/es o gent gran, que causen que els problemes laborals es traslladin en l'àmbit privat) provoquen moltes malalties relacionades amb l'estrès i la depressió. De fet, dos terços dels casos de salut laboral tractats a Barcelona eren patits per dones, les quals concen-

tren el 64,3% dels problemes ansiodepressius.

El sexisme justifica els assetjaments

S'entén assetjament quan et fan alguna cosa que no vols i es calcula que sobre el 20% de les dones ha patit assetjament a la feina. I és que, mentre que la població cada cop està més conscienciada de l'assetjament entre parelles i a la llar, encara és tabú el concepte de l'assetjament al lloc de treball.

Així, un 32% de les dones assetjades pacta un canvi de lloc de treball, un 14% pacta el propi acomiadament, un 29% tan sols informa i no fa res més i un 5% abandona la feina directament. I la llei d'Igualtat marca que l'assetjament per raó de sexe és motiu d'acomiadament, però el departament de Treball de Catalunya només va fer 48 actuacions durant el 2008 per detectar-ne.

Igualment, el 61,8% dels assetjaments són invasions físiques, un 15,5% són fregues i tocaments, un 11,8% són xanxatges de superiors, un 9% són pressions per tenir relacions amb companys i un 2% són assalts i agressions.

També es detecten alguns casos de pressions per fer favors sexuals a canvi de no ser incloses en ERO o pressions per avortar sota amenaça d'acomiadament.

De fet, entre les joves, veiem com la maternitat és encara un problema greu i amb conseqüències alarmants, a part de la discriminació abans descrita, i és que el 90% de mares joves han patit "mobbing" al seu lloc de treball.

Finalment, cal destacar que el patró de la víctima és el d'una dona jove i en situació de precarietat. I el patró de l'agressor és el d'un home casat i amb fills/es, càrrec intermig i que s'aprofita de certes situacions.

Una normativa laxa

2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



2. Situació de la dona en el món laboral, als Països Catalans



L'encara recent Llei estatal d'Igualtat va incorporar algunes novetats per avançar cap a l'eradicació de les discriminacions per raó de sexe, però sense anar al final de la qüestió i amb un règim sancionador ridícul.

Així, algunes de les qüestions més importants sobre les quals va normativitzar són les següents:

- Introducció de la diferenciació entre assetjament sexual (amb connotacions sexuals) i assetjament per raó de sexe (pel fet de ser dona);
- Incorporació del concepte “acció positiva”; és a dir, avantatges concrets destinats a facilitar l'accés a l'ocupació o a evitar desavantatges al sexe infrarepresentat;
- mesures d'igualtat en l'accés a l'ocupació;
- obligatorietat de realitzar plans d'igualtat (negociats entre sindicats i empresa, per tal d'eradicar les discriminacions de gènere en el si del centre de treball) en empreses grans i a aquelles que el conveni ho mani, malgrat que no hi ha multes per a qui ho incompleixi.

3. La crisi capitalista i patriarcal: d'on ve?

Aquest no és l'espai per tal d'analitzar amb profunditat els orígens de la crisi (podeu llegir el document "Ara és l'hora", penjat a l'apartat de Documents d'Anàlisi del web de l'Espai Jove, per saber-ne més), però sí que cal deixar clars alguns conceptes. Així, hem de saber que aquesta crisi és una etapa més del sistema capitalista, en el seu període neoliberal, caracteritzat per les creixents desigualtats salarials (un 1% de la població mundial disposa del 70% de la riquesa), el creixement especulatiu (sobretot arran de les crisis dels 70) i el treball no remunerat (de la dona). Aquests fets provoquen les dues causes clàssiques de totes les crisis capitalistes hagudes i per haver: superproducció de mercaderies i manca de poder adquisitiu d'una majoria de la població per consumir-les, amb l'agreujant aquesta vegada d'una alta dependència del crèdit (arrel de les grans concentracions de riquesa).



En el cas de l'Estat espanyol i els Països Catalans, això encara és més greu, atès que és l'estat socialment més desigual de la UE i més dependent del sector del totxo. Aquesta situació s'ha permès a causa d'un consens tàcit o explícit, segons el cas, de governs, patronal i sindicats, que en nom de la pau social han acceptat els postulats de les institucions neoliberals internacionals, per tal d'anar desregulant les relacions laborals, privatitzant serveis i desinvertint en els serveis públics i socials.

Els Països Catalans, sense competències ni recursos per aplicar un altre tipus de polítiques, s'han acomodats com a crossa executora d'aquestes polítiques neoliberals, apel·lant tan sols al conflicte amb l'estat per tal de defensar els interessos de les respectives classes burgeses.

4. Quins efectes té la crisi en la dona treballadora dels Països Catalans?

Durant aquesta crisi, i per primera vegada, la taxa d'atur masculina ha superat la femenina. Això ha fet aflorar alguns discursos que afirmen que la situació actual afecta més els homes que les dones. Res més lluny que la realitat. Aquest anàlisi només se sosté si hom es queda a la superfície i no entra a analitzar en quines condicions treballen les dones i quines futures conseqüències pot tenir la crisi actual, així que seguidament intentarem assenyalar aquestes qüestions i la forma en què la crisi precaritza encara més la dona treballadora catalana.



Tanmateix, malgrat que sigui una qüestió conjuntural, cal acceptar que és cert que la taxa d'atur masculina, que abans de la crisi era del 6,62%, s'ha incrementat fins el 20,27% actual, molt per sobre que la taxa d'atur femenina, que ha passat del 9,11% al 18,03%. En el cas de l'home jove (menys de 25 anys), la taxa d'atur ha crescut del 15,43% al 43,26%, mentre que la de la dona jove ha pujat del 18,58% fins el 35,03%.

Per nacionalitats, les diferències també són notables:

- espanyola: dones (de 7,67% a 15,5%), homes (de 5,25% a 16,12%).
- europea: dones (de 12,98% a 24,39%), homes (de 13,66% a 28,82%).
- fora de la UE: dones (de 15,74% a 29,41%), homes (de 11,77% a 38,58%).

Aquestes xifres signifiquen que, des de finals de 2007, hi ha 131.000 dones ocupades menys i 584.500 homes ocupats menys. Tanmateix, la destrucció d'ocupació femenina

se centra en el 2009 i principis de 2010 (quan queda afectat el sector serveis), ja que, durant el 2008, es van incrementar en 20.100 el nombre de dones ocupades, mentre que el nombre d'homes ocupats ja es reduïa dràsticament. Això és a causa que els primers sectors afectats per la crisi foren la construcció i la indústria, molt masculinitzats, mentre que el sector serveis és molt dependent dels altres, ja que funciona millor o pitjor depenent del poder adquisitiu de la ciutadania. Malgrat tot, durant els darrers mesos, l'increment de l'atur femení ja és superior al del masculí, atès que el sector serveis ja ha estat colpejat per la crisi, amb molta força, i seguirà essent així els propers mesos. Probablement, doncs, la taxa d'atur femenina tornarà a ser superior a la masculina en poc temps.

I, de fet, posteriorment també costarà molt més fer reduir la taxa d'atur femenina, ja que el sector serveis no es recuperà fins que els altres ho estiguin i de forma consolidada, garantint el poder adquisitiu de bona part de la població (una qüestió molt complicada).

Igualment, la taxa d'atur actual, per cada nivell d'estudis, és molt similar entre dones i homes i es redueix segons aquest nivell d'estudis augmenta. Per tant, la menor taxa femenina s'explica també en part pel major nivell d'estudis de les dones. Així, com hi ha més dones llicenciades al món laboral i les persones llicenciades pateixen taxes d'atur inferiors, les dones en conjunt han estat menys afectades per aquest atur gràcies al major nombre de llicenciades existent.

Cal tenir en compte també que l'increment relatiu de l'ocupació femenina (de forma forçada i amb forta competència) està essent una fórmula per precaritzar el mercat laboral, ja que s'entén que elles han de cobrar menys i treballar de forma més precària i, per aquest motiu, en condicions de dificultat econòmica, es prefereix prioritzar la productivitat i el preu de la mà d'obra per sobre dels prejudicis que abans haurien fet contractar un home. Abans, per dir-ho de forma simple (i, per tant, no del tot precisa), l'empresariat era més masculista

4. Quines efectes té la crisi en la dona treballadora dels Països Catalans?



4. Quines efectes té la crisi en la dona treballadora dels Països Catalans?



que capitalista (preferia mà d'obra masculina, encara que fos més cara), però ara, en temps de crisi, opta per prioritzar la viabilitat econòmica i s'inverteixen les preferències.

Igualment, hem de ser conscients que la majoria d'acomiadaments de dones, en el sector serveis, són individuals i no motiu d'ERO, el que provoca que el rostre de la crisi, el que surt per la TV, sigui gairebé hegemònicament masculí, el que comporta menca de consciència vers les dificultats de la dona treballadora i ajuda a justificar la manca de mesures de l'administració vers aquest col·lectiu (com veureu en el punt següent).

Així mateix, l'increment de la precarietat laboral i el fet que les dones que copen els nous llocs de treball massa vegades són dones joves, pot fer incrementar l'assetjament a la feina (recordem que l'estereotip de la víctima d'assetjament és una dona jove i precària), amb l'agreujant que la por a quedar-se a l'atur actualment pot provocar que aquests abusos no es denunciïn. De la mateixa manera, s'ha detectat un increment preocupant de pressions i mobbing a dones per part de les empreses, perquè deixin la feina i així evitar pagar l'acomiadament.

Un altre fenomen a tenir en compte és que, des de finals de 2007, durant la crisi, s'han incorporat 157.000 dones en la població activa, mentre que n'han sortit 65.000 homes. Moltes d'aquestes dones es dedicaven prèviament a les tasques de la llar, però, davant les dificultats econòmiques de la família (probablement per l'acomiadament del marit) s'han vist forçades a començar a cercar feina i esdevenir població activa. De fet, la taxa d'atur entre persones sense feina anterior (i, per tant, sense prestació d'atur) és del 5,37% entre els homes i del 8,86% per les dones.

Igualment, el percentatge de persones a l'atur segons temps de recerca de feina és molt similar entre dones i homes, en cada franja, excepte en la franja de recerca de feina d'entre 6 i 12 mesos (20,26% d'aturades i 25,05% d'aturats, ja que

representa una etapa de la crisi de major destrucció de llocs de treball de la construcció i la indústria) i la de més de 2 anys (11,53% d'aturades i 6,26% d'aturats). Aquesta segona diferència és a causa que a una dona li costa més trobar feina (en especial, a partir de certa edat) que a un home i, per tant, existeixen moltes més aturades de llarga durada dones que homes. I aquest és un col·lectiu d'especial risc, en haver esgotat tota prestació d'atur, i que tindrà veritables dificultats per fugir de l'atur, ara per ara.

Per altra banda, el fet que dones que abans feien només tasques de la llar s'incorporin al mercat laboral, sense que els marits es facin càrrec de la feina de la casa, comporta que el còmput d'hores de treball s'incrementi notablement i, amb ell, les malalties de salut mental (en especial, si ja no es poden "permetre" una persona de fer feines). I és està demostrat que, en situacions equivalents (dos cònjuges amb feina o ambdós a l'atur), la dona dedica més temps a les tasques de la llar, però quan l'home es queda sense feina i la dona treballa, aquesta segueix dedicant-hi més temps a les feines domèstiques.

Així mateix, cal assenyalar que els divorcis es van reduir un 12%, el 2008. I això no és perquè la gent s'estimi més, sinó per la dificultat per emprendre camins separats, estant a l'atur un o els dos membres de la parella, especialment si hi ha fills o si s'ha de pactar una remuneració per a la dona. Tanmateix, aquests divorcis al final es fan tard i malament, amb pactes econòmics desfavorables i més tensió, així com aquesta pot derivar en un increment dels casos de violència domèstica.

De la mateixa manera, no es poden oblidar les repercussions de la crisi en sectors informals amb presència majoritària de la dona. Així, moltes dones que fins ara treballaven netejant cases, sense contracte ni cotització, ara s'han quedat sense feina, ja que aquesta ha estat una de les primeres despeses que han retallat les famílies amb dificultats econòmiques, en un acomiadament que òbviament no ha donat

4. Quines efectes té la crisi en la dona treballadora dels Països Catalans?



4. Quines efectes té la crisi en la dona treballadora dels Països Catalans?

dret a cap prestació d'atur, ni ha comptabilitzat en les grans xifres d'evolució de l'atur. En casos més extrems, també es donen casos de dones que, sense cap altra possibilitat de subsistir, es veuen abocades a la prostitució o, en cas que ja s'hi trobessin, que no hi puguin escapar per impossibilitat de trobar una altra fórmula d'obtenir recursos.

Finalment, la retallada en serveis socials, prestacions i ajudes precaritza encara més especialment la vida de vídues i mares monoparentals (que representen el 90% de les famílies monoparentals), que ja abans eren massa vegades el rostre més evident de la pobresa.



5. Polítiques que s'impulsen per fer front a la crisi i efecte en la dona treballadora

Les primeres mesures per fer front a la crisi que vam observar van ser un suport públic massiu als sectors masculinitzats (i obsolets) de la construcció (amb els dos Plans E) i la indústria (especialment, de l'automòbil). Així, mentre s'havien permès taxes d'atur femení molt elevades durant dècades, ja que s'entenia que aquesta ocupació no era prioritària (sinó complementària del sou de l'home) i, per tant, aquest atur no podia comportar conflictivitat, actualment els governs pretenen que sigui precisament l'atur masculí el que no creixi, ja que això sí que podria comportar mobilitzacions. Mentrestant, no s'afronta el debat de fer pujar el poder adquisitiu d'una majoria de la ciutadania (el que afavoriria el sector serveis, però també tots els altres) i segueix insistint en les ajudes indiscriminades per al sector del totxo i per a les grans multinacionals.



Igualment, els profunds plans d'austeritat i la retallada de la despesa pública que s'està preparant des de l'executiu central afecta a llocs de treball majoritàriament copats per dones (que, com hem vist, tenen una major presència al sector públic) i en benefici de les dones (uns serveis socials ben finançats i de qualitat permeten avançar cap a la igualtat d'oportunitats).

Per la seva banda, també trobem aquelles mesures encaminades a incentivar la contractació a temps parcial (el famós *model alemany*), una fórmula que afecta (i precaritza) especialment les dones treballadores, les quals són les que majoritàriament accepten reduir-se les jornades laborals, darrera l'excusa de tenir temps per a les feines no remunerades de la llar.

5. Polítiques que s'impulsen per fer front a la crisi i efecte en la dona treballadora



De la mateixa manera, es retalla la despesa en educació, sanitat, serveis socials i, en especial, dependència, llocs de treball ocupats majoritàriament per dones i en benefici de les dones.

A més, els incentius del govern central per contractar, en base a exempcions fiscals, només serveixen per aquells col·lectius que cobren l'atur i, com hem vist, moltes vegades les dones no perceben cap prestació, ja sigui per acabar-se d'incorporar al mercat laboral o per ser aturades de llarga durada.

Per altra banda, la Llei d'Economia Sostenible no presenta en cap cas mesures des d'una òptica de gènere, més enllà d'un paràgraf que afirma que cal complir la Llei d'Igualtat. El compromís del compliment d'una llei ja aprovada, doncs, és la seva gran aportació feminista.

Finalment, el debat entorn el dret a la jubilació perjudica principalment les dones, que viuen més anys (un 56,83% de les persones més grans de 65 anys, als Països Catalans, són dones) i, com hem vist, cobren menys pensió. A més, no només s'hi debat incrementar l'edat de jubilació fins els 67 anys i reduir-ne les prestacions, sinó que també s'hi debat si eliminar la pensió de viduïtat (en molts casos, totalment necessària), entre altres qüestions.

6. Alternatives per fer front a la crisi i a la desigualtat per raó de sexe, des d'una òptica feminista, nacional i de classe

Des de l'Espai Jove de la Intersindical-CSC, de forma directament confrontada amb les polítiques neoliberals i reproductores del sistema patriarcal impulsades des dels diversos governs centrals i autonòmics, reivindiquem:

- Lligar les ajudes a les empreses a l'impuls de plans d'igualtat (amb un procediment, mesures i objectius més concrets que en l'actualitat, per evitar marcades desigualtats entre empreses). Un cop passada la crisi, canviar els incentius per multes a qui no realitzi i apliqui aquests plans d'igualtat.

- Fomentar el sindicalisme en femení, per tal d'incorporar-hi la visió de gènere (només un 38% de les persones sindicades són dones, el que provoca que la lluita contra les discriminacions per raó de sexe a vegades no es tinguin tant en compte).

- Fomentar el cooperativisme de les dones, per tal d'aprofitar la seva preparació per avançar en un procés de transformació social des de la base (el desaprofitament del seu talent provoca una pèrdua anual del 6,12% del PIB, segons un estudi de la Cambra de Comerç de Barcelona). Cal tenir en compte, però que, si bé actualment es pot capitalitzar l'atur per invertir en una cooperativa, moltes dones no tenen dret a l'atur, una desavantatge que des del sector públic s'ha de suplir amb ajudes a interès 0.



6. Alternatives per fer front a la crisi i a la desigualtat per raó de sexe, des d'una òptica feminista, nacional i de classe



- Els incentius basats en polítiques fiscals i *quotes father* (drets intercanviables) no fan avançar en les polítiques de corresponsabilitat, sinó en les de conciliació, i serveixen com a pedaç pervers. Cal posar fi a aquesta situació i lligar de forma permanent conciliació amb corresponsabilitat.
- En la línia del punt anterior, cal equiparar i fer obligatoris i no transferibles les baixes per maternitat i paternitat.
- Avançar cap a un nou model productiu amb preeminència del sector públic i dels serveis socials, des d'una òptica de ciutadania i no de productivitat.
- Assegurar unes prestacions d'atur i jubilació dignes i permanents.
- Incrementar els drets i informació de les seccions sindicals, per tal de controlar la possible discriminació de gènere en el si d'un centre de treball.
- Racionalitzar els horaris de treball, perquè tothom pugui conciliar la vida laboral, personal i familiar. Fomentar que la flexibilitat d'horaris i jornada no sigui un pacte singular entre treballador i empresari, sinó un acord col·lectiu.
- Crear nous indicadors del PIB que comptabilitzin el treball no remunerat, el benestar social i la igualtat de gènere i entre classes. Cal superar allò masculí com a valor de referència i començar a donar utilitat social a les tasques que avui no en tenen (maternitat, cura de persones...). Igualment, l'organisme Social Watch International va demostrar que els països amb major PIB no tenien perquè ser en cap cas els que presentessin un Índex d'Equitat de Gènere més just.
- Impulsar plans de salut específics per dones (fugir dels estrictament centrats en accidents i feines de risc, típicament masculines, i entrar més en qüestions de salut laboral).

- Regularitzar la situació de les persones de fer feina, que cotitzin a la seguretat social i tinguin drets.
- Aplicar efectivament la llei de dependència, però no optant preferiblement per l'opció de la remuneració de la dona que cuida la persona, sinó per la cessió d'un/a professional per part de l'estat. Aplicar també el compromís d'extensió de la xarxa d'escoles bressol públiques (per exemple, a nivell de Principat, la Llei 5/2004 de la Generalitat, que preveia incrementar del 31% al 60% la taxa d'escolarització dels i les menors de 3 anys, malgrat que la xifra s'ha mantingut en el 31%).
- Aplicar una fiscalitat progressiva que penalitzi les rendes altes.
- Posar fi a les declaracions conjuntes de l'IRPF i individualitzar les rendes.
- Equiparar les pensions no contributives amb les contributives i assegurar el dret a la pensió de viduïtat.
- Avançar cap a una inversió dels rols socials, els estereotips i la divisió horitzontal del treball, mitjançant una profunda tasca educativa.
- Incrementar els recursos i actuacions en contra de l'assetjament laboral.
- Assegurar els drets de les dones treballadores immigrants, especialment desprotegides enfront la xenòfoba llei d'estrangeria.
- Impulsar un Acord Marc Interinstitucional amb caràcter nacional complet, trobant la fórmula per tal que les mesures públiques per a fer disminuir les conseqüències capitalistes i patriarcal passin per sobre les fronteres de la divisió territorial politico-administrativa, i que tinguin en compte el marc dels Països Catalans. Cal també que les institucions que

6. Alternatives per fer front a la crisi i a la desigualtat per raó de sexe, des d'una òptica feminista, nacional i de classe



6. Alternatives per fer front a la crisi i a la desigualtat per raó de sexe, des d'una òptica feminista, nacional i de classe

existeixen avui en dia dins el país acceptin per igual les mesures proposades i treballin per aconseguir un Marc Català de Relacions Laborals i de Protecció Social.

En definitiva, una idea clau és que cal impulsar accions i mesures de classe amb visió de gènere, però les polítiques de gènere també han de tenir visió de classe, ja que allò favorable als més precaris i precàries és especialment beneficiós per a les dones (com a col·lectiu precari), a banda que majors salaris i igualtat per a les dones implica majors cotitzacions (i, per tant, millors serveis públics) i menys diners per a les rendes altes. Igualment, en una societat on el món laboral fos democràtic i socialment més just, les desigualtats internes entre sexes es reduirien dràsticament.







www.lespaijove.cat/crisi