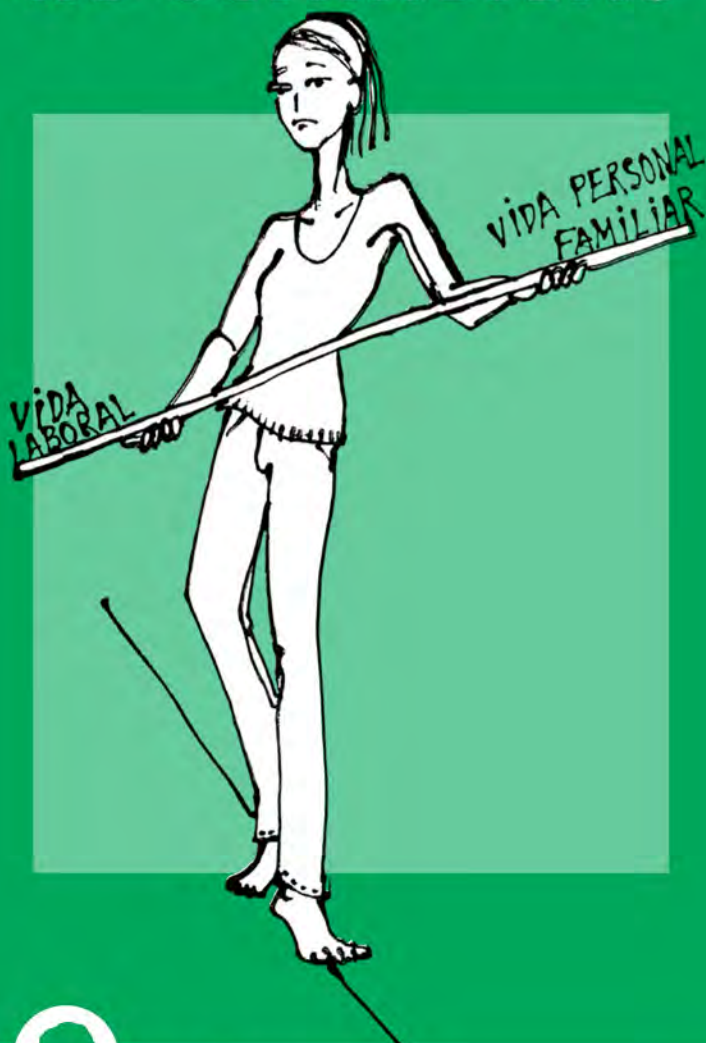


Dones i ocupació en igualtat de condicions



Dones i ocupació en igualtat de condicions

Segons *El Informe sobre empleo del Instituto Nacional de Estadística mujeres y hombres en España 2015*, es continua constatant que les dones compten amb taxes d'activitat, d'ocupació i de condicions laborals inferiors als homes. Tenen més índexs d'atur que els homes i assumeixen majoritàriament l'atenció de les responsabilitats familiars. En aquest sentit, l'impacte de la crisi sobre el treball de les dones s'ha endinsat si cap encara més en aquesta situació de desigualtat.

Ocupació

La bretxa de gènere en les taxes d'ocupació: és la diferència en punts percentuals entre les taxes d'ocupació dels homes i les taxes d'ocupació de les dones.



Font: Institut Nacional d'Estadística <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10886>

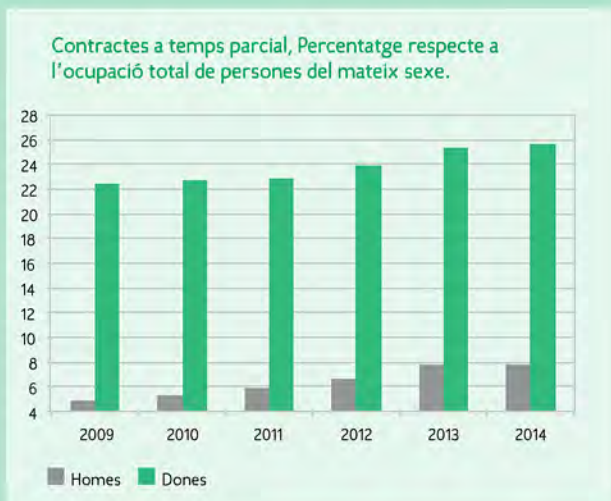
La taxa d'ocupació en els últims anys a Espanya amb independència de la conjuntura econòmica es manté constant amb una diferència entre 14 ó 10 punts, entre els anys 2009 i 2014, en perjudici de la dona.

Taxa d'ocupació i educació

La bretxa de gènere en les taxes d'ocupació ha augmentat en l'educació superior i el doctorat passant d'un valor de 6,4 punts en el 2010 a 6,9 punts en el 2014. Malgrat que les dones espanyoles tenen un percentatge major en la formació universitària que els homes (Segons les dades publicades per l'OCDE en l'informe *"Panorama de l'Educació 2015"*, un 58% de les persones llicenciades a Espanya són dones i un 47% dels qui obtenen un doctorat), aquesta característica continua sense contribuir a l'efectiva incorporació de la dona al mercat laboral a Espanya.

Contractació a temps parcial

Les dones treballen en pitjors condicions que els homes, en el 2014 les treballadores a temps parcial han passat a representar l'11,7% de l'ocupació total (homes i dones) front tan sols el 4,2% dels homes.



Font: Institut Nacional d'Estadística

La sobrerrepresentació de les dones en llocs de treball a temps parcial té una lectura negativa tant per a les dones joves, com per a les grans ja que suposa percebre menys ingressos, dificultats en el desenvolupament de la carrera professional i una menor protecció social (atur i jubilació).

Però, quins són les raons de la realització de treballs a temps parcial dels homes i les dones?

Segons l'Enquesta de Població Activa sobre conciliació entre la vida laboral i familiar. Les dones representaven el 97,3% de les persones ocupades a temps parcial per fer-se càrrec de la cura de fills/as de 14 o menys anys i el 89,1% per fer-se càrrec de la cura de persones dependents. Les principals raons al·legades són que els serveis de cura són molt cars (37,2%) i la falta de serveis de cura de persones dependents (24,3%).

Excedències

Segons les estadístiques del *Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social*. L'any 2014 les excedències a temps complet del seu treball per dedicar-se a cura de fills/es van ser realitzades en un 94,02% per les dones i en un 5,98% pels homes.

Atenent les dades abans exposades es pot afirmar que les dones són les que continuen fent front a les responsabilitats domèstiques i de la cura de membres dependents de la família renunciant a la seva carrera professional (excedències, contractació a temps parcial) i si opten per continuar realitzant un treball remunerat es veuen abocades a jornades esgotadores degudes a la necessitat de compatibilitzar treball productiu, amb el domèstic i familiar de forma quotidiana. Així, segons l'*Enquesta d'Ocupació del Temps* les dones treballadores dediquen una mitjana de 3 hores i 46 minuts a activitats de la llar i la família i els homes només 2 hores i 21 minuts



Marc normatiu per millorar les condicions d'ocupació

Al llarg de les últimes dècades des de la Unió Europea s'han aprovat una sèrie de Directives que obliguen als Estats Membres a incorporar en la seva legislació mesures destinades a millorar i fer més compatibles les condicions de vida i ocupació per a les treballadores i els treballadors.

A partir d'aquesta normativa europea, a nivell estatal s'han anat aprovant diverses normes per facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, entre les quals destaquen:

- Llei 39/1999 de 5 de novembre per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.

"Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici".

*Article 44.1 LO 3/2007
per a la igualtat efectiva de dones i homes*

Així, els objectius fonamentals de la Llei en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal són:

- Adoptar mesures que garanteixin la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar, i també amb la vida personal.
- Fomentar la coresponsabilitat en l'assumpció de responsabilitats familiars i domèstiques entre dones i homes.

També a nivell autonòmic s'han adoptat mesures normatives en la mateixa línia. A Catalunya la més recent és *La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes*:

Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa...

*Article 32. Llei 17/2015, del 21 de juliol,
d'Igualtat efectiva de dones i homes*

Programes de suport per a projectes destinats de manera específica a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i a l'afavoriment de la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors de tots dos sexes, amb l'establiment d'un horari laboral flexible i adaptat a les necessitats del personal i de les empreses

*Article 34. Llei 17/2015, del 21 de juliol,
d'Igualtat efectiva de dones i homes*

Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Art. 46.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Els àmbits en els quals pot incidir un pla d'igualtat són: les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Art. 46.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball.

A Catalunya, serà atorgat per L'Institut Català de les Dones, per a reconèixer les empreses que promouen polítiques d'igualtat.

Article 35 Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal com a criteri de valoració per obtenir-la:

e) Adoptar mesures per a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball, que facin possible la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i que permetin de conciliar la vida personal i laboral.

j) Tenir establert un permís de paternitat, de caràcter individual i intransferible, de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat, afegit al permís que estableix la legislació vigent.



