

DONA I TREBALL

Pseudònim: Clara Campoamor 18



ÍNDIX

1. Introducció	2
1.1 Tria del tema i objectiu principal	3
1.2 Objectiu principal	3
1.3 Metodologia	3
2. Cos del treball	4
2.1 Copsar la situació	5
2.1.1 Introducció i història	5
2.1.2 Segle XX: El segle de les dones	5
2.1.3 El treball de les dones. Relació amb el món familiar	7
2.1.4 Dades en relació a l'àmbit familiar	9
2.1.5 Eliminar la divisió sexual del treball	10
2.1.6 mercat de treball femení actual	10
2.2 Què diu la normativa respecte la desigualtat de gènere?	12
2.2.1 Els tractats internacionals	12
2.2.2 La Constitució Espanyola	13
2.2.3 L'Estatut de Catalunya	14
2.2.4 L'Estatut dels treballadors	15
2.2.5 Els convenis col·lectius	15
2.2.6 El contracte de treball	16
2.3 Altres mesures per promoure la igualtat	17
2.3.1 Llei d'igualtat efectiva	17
2.3.2 Els Objectius del Desenvolupament del Mil·lenni (ODM)	19
2.4 Informe de dades	21
2.4.1 Dades posicionals a Espanya	21
2.4.1.1 Taxa d'activitat i d'atur	21
2.4.1.2 Tipus de contractes	27
2.4.1.3 Diferències salarials	29
2.4.2 La conciliació laboral i familiar	36
3. Part pràctica	37
3.1 Entrevistes	38
3.2 Resultats de l'enquesta	42
4. Conclusions	49
5. Bibliografia	52
6. Annexos	56

INTRODUCCIÓ

- primer apartat -



1. **Introducció**

3. part pràctica _____

5. bibliografia _____

2. cos del treball _____

4. conclusions _____

6. annexos _____

1.1 Tria del tema

El tema de les desigualtats entre homes i dones en el món laboral va sorgir en el moment que em vaig preguntar si em seria fàcil trobar feina de la qual jo estigués preparada o si em seria més difícil obtenir-la que una persona del sexe masculí havent fet els mateixos estudis que jo. Per aquest motiu em vaig proposar investigar sobre aquesta situació actualment en empreses grans i conegudes per a veure com tractaven als treballadors i les diferències entre ells i elles que hi poguessin haver. També vaig voler estudiar aquest tema perquè em sobtava molt el fet que els homes sempre hagin d'estar per damunt de les dones si nosaltres estem igual o inclòs més capacitades en alguns àmbits o càrrecs.

1.2 Objectiu principal

El meu objectiu principal és saber com està actualment el país respecte la igualtat entre homes i dones al món laboral, fer veure a la gent que no estem tant bé com quasi tots pensen i donar suport a les dones que volen aconseguir un càrrec de responsabilitat perquè moltes d'elles, s'ho mereixen. Cal tenir en compte que hi ha molta gent que continua tenint una mentalitat tancada sobre el paper que fa la dona tant en l'àmbit familiar com el laboral. Per aquest motiu la meva pregunta inicial sobre la qual vull desenvolupar el treball és: les dones tenen els mateixos privilegis que els homes a l'hora d'ascendir de lloc en l'àmbit laboral però, perquè els costa més? Què és el que diuen els empresaris respecte aquest tema? I les treballadores? I les dades? Una vegada formulada aquesta pregunta, el meu objectiu serà intentar resoldre-la i extreure'n conclusions de la informació que pugui obtenir.

1.3 Metodologia

En relació a la metodologia he volgut començar amb la recerca d'informació actual, sobretot amb la recerca de dades per veure si realment el que m'interessa a mi té certes diferències per a estudiar-les. Després buscaré llibres per a que el treball comenci a tenir una base la qual poder seguir-la i finalment acabar traient conclusions.

Per aquest motiu i poder començar el treball, he seguit un esquema general. Primer de tot faré una referència a la societat en la que estem, és a dir, ens centrem en la situació de temps enrere i actual però, per tal de seguir unes lleis on tots tenim les mateixes oportunitats i drets, cal una normativa on hi trobem el marc legal que és on s'hi exposen les normes o lleis que cal respectar en tot moment. Tot i així, s'han instaurat una sèrie d'objectius anomenats Objectius del Desenvolupament del Mil·lenni (ODM) amb la finalitat de complir-los per tal de disminuir la desigualtat de gènere.

COS DEL TREBALL

- segon apartat -



1. introducció _____
3. part pràctica _____
5. bibliografia _____

2. **Cos del treball**
4. conclusions _____
6. annexos _____

2.1 Copsar la situació

2.1.1 Introducció i història

Abans de començar a explicar la situació de la dona, cal fer una introducció sobre el paper d'elles anys enrere, la seva funció familiar i la que van aconseguir més tard, la laboral.

La família tradicional, referit a un model que ha estat determinat durant un llarg període, es aquella que està formada pels pares i els fills on el treball estava dividit entre la dona, espai domèstic, i l'home, l'àmbit laboral. Aquest model té lloc des del segle XVIII i ha perdurat en la nostra societat fins els anys 60 - 80 del segle XX. El seu paper principal, per tant, era el de cuidar els fills i educar-los.

Els homes començaven a treballar un cop formats i no ho deixaven de fer fins a jubilar-se mentre que les dones també s'hi incorporaven però una vegada casades i amb fills, abandonaven la feina i no tornaven fins que aquests fossin grans.

Per aquest motiu cal destacar l'anomenat "doble paper" que realitza la dona ja que en el moment que es posa a treballar s'ha de comportar masculinament, és a dir, com un home, mentre que quan està a casa per a fer els treballs domèstics, ha d'actuar tal i com la societat del moment li marcava. Això se li ha denominat o "doble jornada" o "doble presència" i actualment ha passat a denominar-se "doble presència/absència".



Doble paper que la dona realitza

2.1.2 Segle XX: El segle de les dones

¹Cent anys enrere, no es va produir cap debat públic sobre quin era el paper de la dona, tot i així, al segle XX si que es va aportar un gran progrés per a aquestes, obrint les portes a un debat historiogràfic sobre el seu paper social, econòmic i polític. La lluita per tal d'aconseguir la igualtat política, jurídica i econòmica de les dones va ser una de les grans experiències del segle passat.

La Primera Guerra Mundial (28/07/1914 - 11/11/1918) va marcar un moment de reflexió en la consciència social de la dona. Els homes van haver de lluitar al front i les dones van assumir el manteniment de l'economia productiva creant-se un nou lloc dins de la societat.

¹ El punt avui. *El llarg camí cap a la igualtat de la dona: el segle XX com a segle de les dones*

En finalitzar la guerra, el 35% de la mà d'obra industrial a la Gran Bretanya i Alemanya era femenina.



Dones durant la Primera Guerra Mundial

La desaparició d'una part de les lleis discriminatòries van afavorir el camí de la igualtat i una major presència de la veu de les dones. Els drets polítics van ser una conquesta molt important per a les dones, però n'hi ha d'altres que, igualment, van ser força rellevants com ara la igualtat econòmica i la igualtat jurídica.

Fins després de la Primera Guerra Mundial, en la gran majoria de països, inclosos els Estats europeus, les dones casades no podien disposar dels seus béns, no tenien la custòdia dels fills, no podien signar contractes ni disposar lliurement de les seves persones.

A Espanya, fins a la fi de la dictadura franquista les dones casades no podien, per exemple, ni tenir passaport ni obtenir el carnet de conduir sense el consentiment del marit.

A partir dels anys seixanta, els moviments feministes van començar a lluitar per la igualtat social. Aquests moviments se situaven normalment en l'esquerra política i tractaven de fer-se càrrec de les desigualtats socials, d'educació i de cultura.



Protestes a favor de la dona

Al segle XX, les dones van ocupar espais professionals fins aleshores exclusivament masculins, i actualment ningú no s'estranya si es troba davant d'una metgessa o d'una jutgessa.

És significatiu que el treball femení (especialment el manual) sempre hagi rebut una retribució inferior a la que han rebut els homes.

Les millores tecnològiques també van influir en la vida femenina com els electrodomèstics (nevera i rentadora) ja que van alleugerir el treball a la llar, permetent d'aquesta manera, més independència.

Encara avui, quan en molts països s'han assolit èxits en la lluita per la igualtat de la dona, continuen existint fets socials i culturals que la discriminen. A més, no en tots els països es respecten de la mateixa manera aquests principis i, per exemple, els països islàmics són els més desfavorables a l'hora de concedir la igualtat jurídica a les dones.

D'aquesta manera, un dels reptes del segle XXI hauria de ser la generalització mundial d'aquests avenços, l'avenç en el camí de més espais de llibertat i igualtat i l'erradicació definitiva de l'anomenada violència de gènere.

²Històricament les dones sempre han realitzat altres treballs, a més de les tasques domèstiques, però quasi sempre sense rebre remuneració o molt poca. La incorporació de les dones al treball assalariat no ha alterat de manera significativa la seva posició global ja que (1r motiu) les dones han continuat fent les feines domèstiques gratuïtament i (2n motiu) perquè els marits tendeixen a controlar els salaris de les dones que s'incorporen al treball assalariat (no volen que siguin superior al seu) i amb el seu import es cobreix probablement el pagament dels serveis que abans realitzaven les mateixes dones.

2.1.3 El treball de les dones. Relació amb el món familiar

El treball femení apareixerà entre les dècades dels seixanta i setanta, com ja s'havia dit. A mesura que les dones han anat incorporant-se al mercat laboral com a treballadores assalariades, ja és una mica més difícil que tornin a l'àmbit domèstic de la mateixa manera que abans de participar en l'àmbit laboral.

En relació a l'activitat laboral de les dones, des del seu inici l'increment de la participació laboral d'elles va ser arran de la industrialització encara que més tard va haver més natalitat de manera que les dones van haver de tornar a dedicar-se a la cura dels fills.

La mà d'obra femenina no funciona com secundària o substitutòria, sinó com a preferent per a moltes ocupacions. Les dones per realitzar el treball de mercat desenvolupen estratègies que tenen en consideració tots els aspectes familiars, la qual cosa limita la seva forma de participació, el seu temps, la seva capacitació, les seves possibilitats de mobilitat, etc.

En períodes de crisi, és freqüent que es prescindixi del treball de les dones i se les acomiada a elles abans que a ells. La divisió sexual del treball sol assignar a les dones ocupacions dissenyades per aprofitar les seves suposades capacitats "naturals", per suportar tasques tedioses i realitzar treballs delicats o complicats. L'ocupació de les dones es considera secundària a la dels homes, ells passen sempre per davant.

² *Las mujeres y el trabajo*

La divisió sexual del treball fa que apareixen legitimats els rols de cadascú, pel fet que el treball de les dones es considera: secundari amb respecte al seu paper reproductor i subordinat en relació a un ingrés masculí privilegiat.

La igualtat domèstica exigeix que les dones puguin treballar en igualtat de condicions amb els homes. Al segle XIII ja es trobaven proves d'un patró de segregació sexual:

1. El reclutament per a la majoria dels llocs de treball depenia aparentment del sexe de la persona.
2. Les dones i les nenes tenien moltes menys oportunitats d'accedir a aquesta forma relativament segura (encara que molt poc prestigiosa) de feina remunerada.
3. El ventall de tasques especialitzades obertes a elles era molt més restringit.
4. La majoria de les dones eren contractades per servir en llocs de caràcter indefinit mentre que, homes adults estaven empleats, en canvi, en activitats especialitzades.
5. Existia una marcada tendència a utilitzar dones per als serveis domèstics

La discriminació de gènere en el mercat laboral s'explica una vegada més en termes dels determinants de l'oferta de treball.

Cal donar molta importància a l'oferta de treball femení. La dona ha de fer molts més esforços per treure's l'esteriotip dels segles anterior que es caracteritzaven per: una qualificació baixa o no reconeguda, una propensió a acceptar salaris baixos, un escàs poder negociador, uns compromisos domèstics, etc. La divisió del treball per sexes sembla haver estat universal en tota la història

humana.



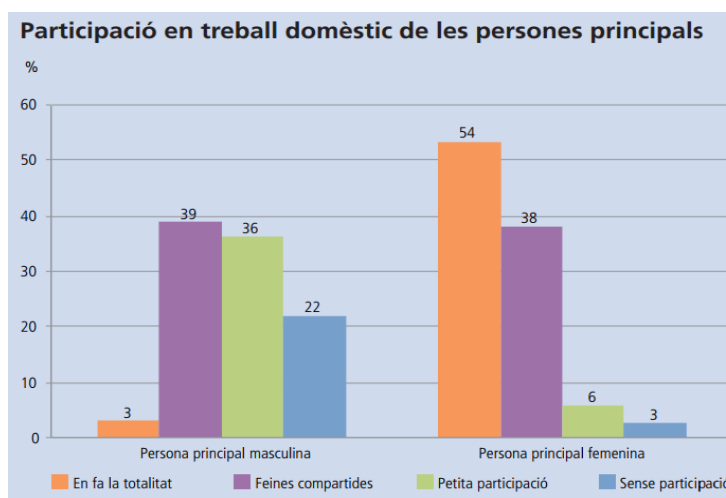
Dones reclamant la igualtat de gènere
(caricatura)

Per tant, podríem dir que la conclusió seria que l'estatus actual de les dones en el mercat de treball i la disposició dels llocs de treball separats per sexes és el resultat d'un llarg procés entre el patriarcat i el capitalisme. Els capitalistes han utilitzat a les dones com a mà d'obra qualificada i menys pagada per tal d'afavorir als treballadors homes.

2.1.4 Dades en relació a l'àmbit familiar

³El treball domèstic recau, encara avui, en les persones principals femenines de les llars i, no tant, en les masculines. Es manté un model per sexe, ja que el 54% de les dones realitza la totalitat de les feines de la seva llar, davant de només un 3% en el cas dels homes.

Un 22% dels homes no participen gens en les feines i un 36% en realitza només una petita part. Només un 3% de les dones no participen en el treball domèstic. El model igualitari de participació és el model per al 38% de les persones, que són les que declaren compartir de forma equitativa les feines de la llar.



Avui en dia el treball de l'home està més remunerat que el de la dona degut a que anys enrere, com he dit, l'home era el cap de la família i per aquest motiu era qui tenia l'obligació de treballar a temps complet a canvi d'un salari familiar.

Aquest fet es confirma observant les dades de l'Eurostat⁴ que ens mostra el següent: a tota Europa la bretxa salarial entre homes i dones és de 16,3%; Espanya se situaria en un 14,9% de diferència; Itàlia i Luxemburg tindrien els salaris més igualats amb només un 5,5% de diferència mentre que, el país amb més bretxa salarial seria Estònia amb un 26,9%. Aquesta informació la mostra la taula següent:

³ Institut Català de les Dones

⁴ Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en>)

geo	time	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Denmark	:		17,6	17,7	17,1	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1
Germany	:		22,7	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22 ^P
Estonia	:		29,8	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9
Ireland		15,1	17,2	17,3	12,6	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	:
Greece		25,5	20,7	21,5	22 ^d	:	15,0	:	:	:	:	:
Spain		20,2	17,9	18,1	16,1	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9 ^P
France	:		15,4	17,3	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8 ^P
Croatia	:		:	:	:	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4 ^P	:
Italy	:		4,4	5,1	4,9	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5
Cyprus		22,5	21,8	22,0	19,5	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0
Latvia	:		15,1	13,6	11,8	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0
Lithuania		13,2	17,1	22,6	21,6	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2
Luxembourg	:		10,7	10,2	9,7	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5
Hungary		19,1	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0

Bretxa salarial de gènere en diferents països

2.1.5 Eliminar la divisió sexual del treball

Com que tant la divisió sexual del treball com el domini masculí són tan antics, serà molt difícil eliminar-los, i impossible acabar amb el segon sense suprimir el primer. Aquest fet el vaig poder comprovar quan vaig entrevistar a una treballadora de Seat, que és cap d'Enginyeria, i m'explicava, amb un profund sentiment de tristesa, que quan va començar a ocupar aquest lloc molts homes, majoritàriament grans, no li feien cas ja que trobaven que no ho havien de fer pel simple fet que era una dona i ella no els podia manar. Tot i això, mesos més tard, deia que ja la respectaven més perquè s'havia guanyat el seu respecte laboral⁵.

Per tant, no podem erradicar la divisió sexual de les tasques fora que eliminem les diferències de gènere socialment imposades entre uns altres i, per tant, la mateixa divisió sexual del treball.

2.1.6 Mercat de treball femení actual

El mercat de treball femení s'ha modificat molt en els últims decennis. Les dones tenen menys criatures i una part, a una edat més avançada. Per tant, les dones no estan tant supeditades als ritmes biològics de la maternitat.



Drets laborals i maternitat

⁵ Veure annex, p. 57

S'ha ampliat el seu període de permanència en el lloc de treball però tenint en compte que no s'ha reduït el treball domèstic.

Això queda demostrat en l'entrevista que vaig a fer a l'enginyera de la SEAT que li van preguntar si "en el seu futur tenia planejat tenir fills", cosa que a ella li va semblar molt inoportú⁶.

Actualment el salari de les dones constitueixen un component essencial de la renda familiar ja que les famílies presenten estructures diverses. Dit això, es podria concloure que ⁷"en aquesta societat el treball femení significa fer de tot".

⁶ Veure annex, p. 57

⁷ *Las mujeres y el trabajo*, p.493

2.2 Què diu la normativa respecte la desigualtat de gènere?

Per tal de sortir de totes aquestes desigualtats i ser equitatius entre els dos gèneres, cal seguir la Normativa.

La paraula "Normativa" es refereix a una pauta o un conjunt de procediments que s'han de seguir en la societat. Dins del marc legal, i en concret dins del marc normatiu laboral, destaquen les següents normes ordenades jeràrquicament:



Mall i llibre

2.2.1 Els tractats internacionals

Són acords entre dos o més estats, o entre una nació i una organització internacional, en virtut del qual els signataris es comprometen a complir amb determinades obligacions.⁸

Aquestes normes que s'han de respectar es divideixen en dos segons la funció:

- els convenis de l'OIT en l'àmbit laboral que són normes que dicten les condicions laborals dels treballadors
- les normes de la UE, definides com aquell conjunt de normes dictades per la Unió Europea amb la finalitat de garantir un mínim nivell de vida dels treballadors.⁹

Ara bé, si ho centrem una mica més podem observar què es diu de les dones més profundament en cadascun d'aquests marcs legals.

Per començar, hi ha un article en concret en els tractats internacionals¹⁰ que afirma que "tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra l'atur" i "tota persona té dret, sense discriminació alguna, a igual salari per treball igual". Però malgrat aquestes directrius internacionals se segueixen trobant tractes d'inferioritat davant les dones.

¹¹Respecte l'OIT afirma que "En el món persisteix la discriminació laboral per maternitat". "La maternitat i la paternitat en el treball: Legislació i pràctica al món", és el nou informe que l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha presentat per examinar el grau de

⁸ Tractats internacionals (<http://www.exteriores.gob.es/Portal/ca/Ministerio/Historia/TratadosInternacionales/Pagin>)

⁹ *Economia de l'empresa 1*, p.112

¹⁰ Els drets humans en la Declaració dels Drets Humans. Article 23 (<http://www.solidaritat.ub.edu/observatori/itineraris/ddhh/dh2.htm>)

¹¹ *En el món persisteix la discriminació laboral per maternitat, diu l'OIT*

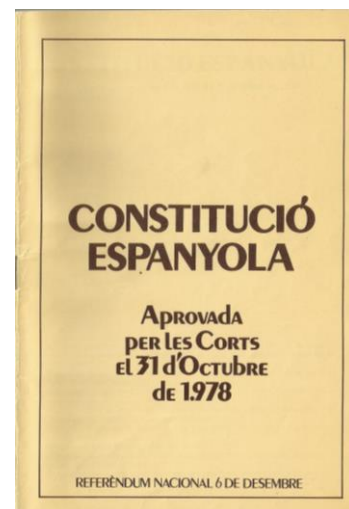
compliment, en els 185 països i territoris, dels convenis "Sobre protecció de la maternitat" i "Sobre treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars".

Una evidència preocupant de l'informe és que Espanya és un dels tres països europeus, al costat de Lituània i Romania, on hi ha major prevalença de pressions a les treballadores embarassades perquè renunciïn als seus drets laborals.

L'OIT assenyala que el sistema de responsabilitat de l'empresari atempta contra els interessos de les treballadores: "Al recaure la càrrega financera sobre els ocupadors, sorgeix la possibilitat de discriminació contra la dona. Els empresaris es mostren reticents a contractar, retenir o promoure a les dones embarassades o les dones amb responsabilitats familiars, o potser trobin raons per acomiadar a les treballadores embarassades per evadir els costos de la substitució salarial durant la llicència de maternitat, o altres costos (possibles o reals) vinculats al seu reemplaçament". (Per més informació sobre aquest tema entreu a http://www.laindependent.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=4661%3Aoit-al-mon-persisteix-la-discriminacio-per-maternitat-en-lambit-laboral-la-independent-noticies-de-genero&catid=57%3Atreball&Itemid=187&lang=ca: "En el món persisteix la discriminació laboral per maternitat, diu l'OIT").

2.2.2 La Constitució Espanyola

Tot i aquestes lleis internacionals, al nostre Estat la norma que més poder té és la **Constitució Espanyola** que és la màxima llei escrita de l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol on s'hi regulen els deures i drets fonamentals dels ciutadans. La Constitució espanyola de 1978 dóna lloc a un sistema democràtic que es pot homologar amb les altres democràcies occidentals. Proclama els drets fonamentals, les llibertats públiques, la divisió de poders, la sobirania popular i un *Estat social i democràtic de dret*, que adopta com a forma de govern la Monarquia parlamentària.¹²



Constitució Espanyola de 1978

En la Constitució també hi formen part drets laborals com ara: els drets fonamentals, els drets i llibertats dels ciutadans i ciutadanes, i els principis rectors de la política social i econòmica.

Els drets fonamentals serien el *dret a no ser discriminat per raó de sexe, raça, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social*, el *dret de vaga*... Els drets i llibertats dels

¹² Constitució espanyola 1978 (https://ca.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3_Espanyola_de_1978)

ciutadans i les ciutadanes com ara: el *dret al treball, dret a l'elecció de professió o ofici* o el *dret a un salari adequat* entre d'altres. Per últim, els principis rectors de la política social i econòmica són: *mantenir un règim públic de Seguretat Social, vetllar per la seguretat i higiene en el treball, etc.*

Abans d'arribar la Constitució l'any 1978, els drets que tenien les dones eren els següents: el sistema jurídic franquista debilitava de forma molt important la posició de la dona, tant en l'àmbit privat com en el públic i impedia la reivindicació de la igualtat de drets. Aquesta circumstància és constatable en diferents àmbits, particularment en el de la família, el dret penal, l'educació i el professional. En el dret de família, la dona estava sotmesa a la potestat dels homes: del pare primer i del marit després. La majoria d'edat general estava fixada en els 21 anys, però fins els 25 anys no podien abandonar la casa paterna a no ser per contreure matrimoni o prendre els hàbits. S'atorgava el marit l'obligació de protegir la dona mentre que l'esposa havia d'obeir-lo.

Tot era així perquè no existien sindicats, només hi havia el "Sindicat vertical" en època del règim franquista que no es buscava els drets de les dones i on hi apareixeren únicament diferents convenis sectorials que determinaven si les dones podien o no podien treballar en aquell sector, si podien d'estar casades o no...

Per tant, la Constitució Espanyola i la reaparició dels sindicats lliures, va suposar un gran avenç per la igualtat entre homes i dones des del punt de vista jurídic on diu: *Capítulo segundo. Derechos y libertades. Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*¹³ i aquesta declaració és extensible a l'àmbit laboral.

2.2.3 Estatut de Catalunya

L'**Estatut de Catalunya** de 1979 proclama que els ciutadans de Catalunya són titulars dels drets i deures fonamentals establerts a la Constitució, per tant, remet a l'article 14 del text constitucional per establir el principi d'igualtat i la prohibició de discriminació per raó de sexe. De la mateixa manera, insta a la Generalitat i en l'àmbit de la seva competència, a promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, remouent els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tots els

¹³ Els drets de les dones i la igualtat. D'on venim i cap a on anem (http://uom.uib.cat/digitalAssets/318/318984_2.-els-drets-de-les-dones-i-la-igualtat.-de-on-venim-i-cap-a-on-anam.pdf)

ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. Finalment, l'Estatut estableix que la Generalitat de Catalunya té competències exclusives en matèria de promoció de la dona. (Per més informació <http://www.iniciativa.cat/sites/default/files/estatutdelesdones.pdf>)

Les normes explicades anteriorment, és a dir, la Constitució Espanyola i l'Estatut de Catalunya són lleis marc mentre que la norma que bé a continuació, l'Estatut dels treballadors, desenvolupa més profundament la normativa laboral. D'aquesta manera ja no és tan general sinó que se centra en l'aspecte important d'estudi.

2.2.4 Estatut dels treballadors

L'**Estatut dels treballadors**¹⁴ diu el següent: "Un Estatut més social vol dir un Estatut més compromès contra la desigualtat de gènere i a favor del dret a la diferència". Aquest fa un reconeixement formal dels drets i el deures que tenim com a ciutadanes i ciutadans de Catalunya, exigibles davant d'instàncies judicials. L'Estatut dels Treballadors desenvolupa i concreta el conjunt de drets, llibertats i obligacions que tenen els treballadors i les empreses.

2.2.5 Convenis col·lectius

Els convenis col·lectius són acords que es pacten entre els treballadors i les empreses a través dels seus representants (sindicats i patronals) i per tant són fruit de la negociació col·lectiva.¹⁵ Es tracta d'un acord escrit per fixar les condicions laborals a què s'han d'ajustar els contractes individuals de treball. Els convenis col·lectius hauran d'expressar, com a contingut mínim, el següent:

- a) Determinació de les parts que els subscriuen.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Procediments per resoldre les discrepàncies per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en conveni i la inaplicació de les condicions de treball a que es refereixen l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i adaptant, al seu cas, els procediments que al respecte s'estableixin en els acords interprofessionals estatals o autonòmics.

¹⁴ L'Estatut i les dones (<http://www.iniciativa.cat/sites/default/files/estatutdelesdones.pdf>)

¹⁵ Convenis col·lectius (http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=2240)

d) Forma i condicions de denúncia del conveni i el termini de preavis per la denúncia.

e) Designació d'una Comissió Paritària de la representació de les parts negociadores, i l'establiment dels procediments i terminis d'actuació, inclòs la submissió de les seves discrepàncies a sistemes no judicials de solució de conflictes, establerts mitjançant acords interprofessionals estatals o autonòmics.

2.2.6 Contracte de treball

El contracte de treball s'entén com un acord individualment en què es pacten les característiques de la relació laboral en l'empresa que treballa. Estableix quina és la feina que el treballador ha de fer, a on, l'horari, el sou, la durada de la relació laboral, les vacances, el període de prova i el conveni col·lectiu aplicable. El contracte ha de respectar el contingut de les lleis laborals (l'Estatut dels Treballadors i les Treballadores és la més important) i el Conveni Col·lectiu aplicable que ha de constar en el contracte¹⁶.



El contracte de treball

¹⁶ *Contractes de treball* (<http://www.barcelonesjove.net/sites/default/files/filelibrary/8.pdf>)

2.3 Altres mesures per promoure la igualtat

2.3.1 Llei d'igualtat efectiva

Abans de començar a parlar sobre el pla d'igualtat, el què realment és, el que fa i a on l'hauríem de trobar, primer de tot caldrà definir-lo correctament.

Així doncs, un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme



La presència de la dona

una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Per aquest motiu la llei diu que les empreses de més de 250 treballadors són les que haurien de tenir el pla d'igualtat mentre que en la resta és opcional el fet de tenir-ne. Tenint en compte això, les empreses que estan obligades a implementar-lo, només representen el 0'003% de totes les empreses per això crec que no està ben imposada aquesta llei ja que el nombre de treballadors d'una empresa hauria de disminuir perquè hi hagués més plans d'igualtat ja que si no, només unes poques se'n poden beneficiar.

El 30 de setembre del 2017 hi havia 1.316.136 empreses inscrites a la Seguretat Social on: 1.009.688 empreses estan formades per menys de 6 treballadors, 278.014 tenen de 6 a 49 treballadors, 23.950 empreses de 50 fins a 249 treballadors i només 4.484 amb més de 249.

En l'àmbit estatal, en la **Llei d'igualtat efectiva d'homes i dones** (Llei 3/2007, 22 de març) s'hi recullen àmplies mesures per garantir a les dones, com a col·lectiu desfavorit, més igualtat en matèria social, laboral, política i familiar. L'objectiu principal és la prevenció de conductes discriminatòries amb principals aportacions com:¹⁷

- La creació d'un permís de paternitat per tal d'equilibrar-se les responsabilitats familiars.
- La igualtat i la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Aquest títol estaria relacionat amb l'article 48: "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina" que diu el següent:

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les 43 denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els

¹⁷ Llei orgànica 3/2007, 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

- Eradicar els desavantatges de ser dona i que a vegades es manifesten en comportament verbals o físics.
- Varietat de sexes en les institucions com ara les forces armades i els cossos i les forces de seguretat de l'Estat.

Aquest aspecte el podem trobar en l'article 54: "Designació de representants de l'Administració General de l'Estat" que diu que l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de designar els seus representants en òrgans col·legiats, comitès de persones expertes 46 o comitès consultius, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades. Així mateix, l'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'observar el principi de presència equilibrada en els nomenaments que li correspongui efectuar en els consells d'administració de les empreses en el capital de les quals participi.

També però podem fixar-nos-hi amb l'article 65, formant part de "Forces Armades": "Respecte del principi d'igualtat". Diu que les normes sobre personal de les Forces Armades han de procurar l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, especialment pel que fa al règim d'accés, formació, ascensos, destinacions...

- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en consells administratius de les empreses.

Podem atribuir aquest principi amb l'article 21: "Col·laboració entre les administracions públiques" que tracta el següent:

1. L'Administració General de l'Estat i les administracions de les comunitats autònomes han de cooperar per integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seves respectives competències i, en especial, en les seves actuacions de planificació. Al si de la Conferència Sectorial de la Dona es poden adoptar plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat.

2. Les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències i col·laborar, a aquest efecte, amb la resta de les administracions públiques.

Tot i així també podríem observar l'article 50: "Distintiu per a les empreses en matèria d'igualtat".

- Mesures que possibilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Clarament podem atribuir aquest principi a l'article 44 de la Llei d'Igualtat efectiva de dones i homes que parla sobre "Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral" i que diu el següent:

1. 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.

2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

2.3.2 Els Objectius del Desenvolupament del Mil·lenni (ODM)

¹⁸Tot i les normes que s'haurien de seguir, a part s'han instaurat una sèrie d'objectius que caldria haver assolit al 2015. Els governs van establir un conjunt de propòsit específics (8), coneguts com a Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni de l'ONU que van ser adoptats el 2001 i hi van participar 191 Estats membres de l'ONU que assegurarien "*millorar les condicions de vida i resoldre desequilibris globals fonamentals per a l'any 2015*" i que tracten de sintetitzar els problemes més greus als quals s'enfronta una gran part de la població del planeta i projecten un canvi en les condicions de vida de milions de persones en el marc d'un compromís efectiu amb 8 objectius principals:

1. eradicar l'extrema pobresa i la fam
2. aconseguir l'educació primària universal
3. assolir la igualtat de gèneres i l'enfortiment de les dones
4. reduir la mortalitat infantil
5. millorar la salut materna
6. combatre el VIH/SIDA, la malària i altres malalties

¹⁸ Els ODM davant del repte de la igualtat de gènere, p.27, 35-40

7. garantir la sustentació del medi ambient
8. assignar recursos adequats

Aquests objectius tenien data per a complir-se al 2015 però veiem que el tercer objectiu que és el que ens importa aquí podem afirmar que s'ha intentat millorar però encara hi ha molts llocs on encara no hi ha igualtat. Això es pot veure en l'entrevista que vaig fer a un despatx notarial on ell, el cap, deia que no hi havia desigualtat de gènere mentre que una de les seves treballadores afirmava clarament que sí¹⁹.

La Declaració té entre els seus principals mèrits el reconeixement de la igualtat de gènere i "l'enfortiment de les dones".

Un requisit per avançar cap a una meta del Treball Decent és la possibilitat d'accedir al mercat de treball. Moltes de les dones que no s'han incorporat al mercat laboral ho voldrien fer. Per la forma en què està estructurat el mercat laboral i la manera en què es relaciona amb l'economia familiar i la cura dels fills, la situació dels homes i les dones respecte a la disponibilitat del seu propi temps és molt diferent. Actualment, al voltant d'1,2 milions de dones participen en el mercat de treball, la qual cosa representa aproximadament el 53% del total de les dones en edat de treballar²⁰.

²¹Cal tenir molt en compte els següents articles que existeixen al món tot i que sembla que ningú els tingui presents, són molt interessants i trobem: en la Declaració de Drets Humans (Nacions Unides 1948) l'article 1: Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets; en el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals -DESC- (Nacions Unides 1966) l'article 7, a), i. diu: i. Un salari equitatiu i igual per treball d'igual valor, sense distincions de cap espècie; en particular, ha d'assegurar-se a les dones condicions de treball no inferiors a les dels homes, amb salari igual per treball igual i, en la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona -CEDAW-, l'article 1: A l'efecte de la present Convenció l'expressió "discriminació contra la dona" denotarà tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil i sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels Drets Humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

¹⁹ Veure annex, p. 57

²⁰ Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

²¹ *Els ODM davant el repte de la igualtat de gènere*, p.74

2.4 Informe de dades

2.4.1 Dades posicionals d'Espanya

²²“En els últims deu anys, Espanya ha caigut 18 posicions en la llista dels països més igualitaris”. Aquest titular, extret de l'àrea d'economia del diari digital de l'Ara (ara.cat) ens recorda que encara hem d'assolir la igualtat de gènere en el món laboral, això ens mostra que Espanya és un país que no està tan avançat com la gent es pensa. Ens ha de recordar que per tal d'acabar amb aquestes desigualtats el que fa falta és que tots posem de la nostra part perquè no pot ser que fins d'aquí a més d'un centenar d'anys, no hi hagi igualtat. Això s'ha de canviar immediatament!

Segons l'informe global de la bretxa de gènere del Fòrum Econòmic Mundial (FEM) afirma que fins l'any 2186 no hi haurà igualtat econòmica. La desigualtat entre gèneres ha arribat aquest any al seu punt màxim des del 2008 amb una bretxa del 59%. S'ha comprovat l'estudi que es va realitzar al 2015 i, la data per assolir la plena igualtat econòmica, s'ha endarrerit 52 anys.

2.4.1.1 Taxa d'activitat i d'atur

²³Respecte aquesta situació podem trobar dades que daten de l'últim trimestre de l'any 2007 a Espanya on es podia observar la següent informació:

- La taxa d'activitat dels homes era de 69'61% mentre que el de les dones es situava en el 48'98%.
- La taxa d'ocupació per a ells era de 65'28% i per a elles el 43'82%.
- La taxa d'atur pel sexe masculí era de 6'21% mentre que en el cas del sexe femení voltava casi l'11%, concretament, el 10'53%.
- La taxa de temporalitat femenina en el món del treball era del 35'7% i la dels homes era del 31'7% mentre que els contractes indefinits predominaven més en l'àmbit masculí amb un 60'9% del total.

Dades més recents les podem trobar a la següent taula que mostra la taxa d'activitat d'Espanya i de Catalunya del 2016. Si ens fixem en la taxa d'Espanya hi ha un 65'1% dels homes que treballen davant d'un 53'6% de dones mentre que, a Catalunya aquest varem és d'un 67'1% en els homes i un 57'2% en les dones. Està força igualat. Des de l'any 2014 fins l'any 2016 han variat molt poc els percentatges.

²² La igualtat econòmica entre homes i dones encara trigarà 170 anys a arribar (http://www.ara.cat/economia/igualtat-bretxa-homes-dones_0_1675632572.html)

²³ *Mujeres y hombres en conflicto*, p.61

Espanya. 2016

	Taxa d'activitat (%)			Valor (mitjana anual)			Variació (%)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total	59,6	59,5	59,2	22.954,6	22.922,0	22.822,7	-1,0	-0,1	-0,4
De 16 a 64 anys	75,3	75,5	75,4	22.813,7	22.767,1	22.656,6	-1,0	-0,2	-0,5
De 16 a 24 anys	39,6	38,8	36,9	1.599,4	1.553,6	1.476,4	-6,7	-2,9	-5,0
De 25 a 34 anys	89,1	88,3	87,7	5.361,4	5.094,4	4.844,7	-5,3	-5,0	-4,9
De 35 a 44 anys	89,6	89,8	90,3	7.008,5	6.978,5	6.932,0	-0,3	-0,4	-0,7
De 45 a 54 anys	83,2	83,8	84,1	5.851,5	5.953,3	6.039,4	1,4	1,7	1,4
De 55 anys i més	23,0	24,1	24,9	3.133,9	3.342,4	3.530,3	3,9	6,7	5,6
Homes	65,8	65,7	65,1	12.359,2	12.319,6	12.213,8	-1,3	-0,3	-0,9
De 16 a 64 anys	80,7	80,9	80,5	12.276,6	12.231,7	12.120,1	-1,3	-0,4	-0,9
De 16 a 24 anys	41,5	40,6	38,9	854,7	830,8	795,2	-6,7	-2,8	-4,3
De 25 a 34 anys	92,2	91,6	91,2	2.773,7	2.638,2	2.509,7	-5,7	-4,9	-4,9
De 35 a 44 anys	94,6	94,9	94,9	3.765,0	3.741,2	3.684,0	-0,6	-0,6	-1,5
De 45 a 54 anys	90,5	90,9	90,8	3.185,5	3.229,8	3.268,5	1,2	1,4	1,2
De 55 anys i més	28,7	29,7	30,2	1.780,3	1.879,6	1.956,4	3,1	5,6	4,1
Dones	53,7	53,7	53,6	10.595,5	10.602,4	10.608,9	-0,7	0,1	0,1
De 16 a 64 anys	69,8	70,0	70,2	10.537,1	10.535,4	10.536,4	-0,7	0,0	0,0
De 16 a 24 anys	37,6	36,8	34,9	744,7	722,8	681,2	-6,7	-3,0	-5,7
De 25 a 34 anys	86,1	85,1	84,3	2.587,7	2.456,2	2.334,9	-4,9	-5,1	-4,9
De 35 a 44 anys	84,4	84,6	85,6	3.243,5	3.237,3	3.248,0	0,2	-0,2	0,3
De 45 a 54 anys	75,9	76,8	77,3	2.666,0	2.723,4	2.770,9	1,6	2,2	1,7
De 55 anys i més	18,3	19,4	20,5	1.353,5	1.462,8	1.573,9	5,0	8,1	7,6

Unitats: Milers de persones.

Font: INE. Enquesta de població activa.

Catalunya. 2016



Altres anys ▾ ▶

	Taxa d'activitat (%)			Valor (mitjana anual)			Variació (%)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total	62,6	62,3	62,0	3.804,2	3.780,8	3.777,5	-1,5	-0,6	-0,1
De 16 a 64 anys	79,0	78,9	78,8	3.778,5	3.752,9	3.751,3	-1,5	-0,7	0,0
De 16 a 24 anys	45,8	43,8	41,8	284,4	272,5	264,1	-7,1	-4,2	-3,1
De 25 a 34 anys	91,1	90,7	90,1	858,1	813,6	779,1	-6,2	-5,2	-4,2
De 35 a 44 anys	91,9	91,6	92,7	1.178,7	1.165,3	1.165,5	-0,4	-1,1	0,0
De 45 a 54 anys	87,8	87,5	87,5	951,5	960,1	977,0	1,1	0,9	1,8
De 55 anys i més	24,8	26,1	26,7	531,5	569,4	591,8	2,8	7,1	3,9
Homes	68,0	67,9	67,1	2.008,9	2.000,1	1.981,6	-2,4	-0,4	-0,9
De 16 a 64 anys	83,3	83,5	82,8	1.994,3	1.984,6	1.965,9	-2,5	-0,5	-0,9
De 16 a 24 anys	47,3	44,2	42,5	150,3	140,9	137,9	-8,2	-6,2	-2,2
De 25 a 34 anys	93,6	94,3	94,5	434,0	415,3	399,8	-8,3	-4,3	-3,7
De 35 a 44 anys	95,5	95,9	96,2	624,8	619,8	611,2	-1,5	-0,8	-1,4
De 45 a 54 anys	93,1	92,9	91,5	506,3	511,9	514,1	1,2	1,1	0,4
De 55 anys i més	30,1	31,5	31,5	293,6	312,2	318,6	2,2	6,3	2,0
Dones	57,5	57,0	57,2	1.795,2	1.780,7	1.795,9	-0,5	-0,8	0,9
De 16 a 64 anys	74,7	74,3	74,9	1.784,1	1.768,3	1.785,4	-0,3	-0,9	1,0
De 16 a 24 anys	44,2	43,3	41,0	134,1	131,6	126,3	-6,0	-1,9	-4,0
De 25 a 34 anys	88,7	87,2	85,9	424,1	398,3	379,3	-4,0	-6,1	-4,8
De 35 a 44 anys	88,2	87,2	89,0	553,9	545,5	554,2	0,9	-1,5	1,6
De 45 a 54 anys	82,4	82,1	83,3	445,2	448,2	462,9	1,0	0,7	3,3
De 55 anys i més	20,3	21,6	22,6	237,9	257,2	273,2	3,5	8,1	6,2

Unitats: Milers de persones.

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

²⁴Tot i el progrés que ha assolit l'ocupació femenina en les darreres dècades, les taxes d'ocupació de la dona encara es troben a una llarga distància de les de l'home. La situació de Catalunya és una mica millor que la de l'Estat Espanyol (la distància entre l'ocupació de dones i homes a l'Estat arribava al 30,8% l'any 1999; i es reduïa al 18,6% l'any 2008) però per sota de la mitjana Europea. La distància mitjana entre taxes d'ocupació masculina i femenina a la Unió Europea era del 14% l'any 2008.

Població ocupada i taxa d'ocupació. Per sexe i grups d'edat  

Sèries | En Excel

Catalunya. 2016 Altres anys ▾ ▶

	Taxa d'ocupació (%)			Valor (mitjana anual)			Variació (%)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total	49,9	50,7	52,3	3.030,9	3.077,7	3.183,9	2,1	1,5	3,4
De 16 a 64 anys	62,9	64,2	66,4	3.006,1	3.051,4	3.159,1	2,1	1,5	3,5
De 16 a 24 anys	24,2	25,3	27,5	150,4	157,3	173,7	-1,4	4,6	10,4
De 25 a 34 anys	72,4	73,6	75,1	682,2	660,6	649,3	-1,5	-3,2	-1,7
De 35 a 44 anys	75,9	78,2	80,4	973,7	994,6	1.011,2	3,2	2,2	1,7
De 45 a 54 anys	72,3	72,9	75,7	784,1	799,6	845,5	4,0	2,0	5,7
De 55 anys i més	20,5	21,4	22,7	440,5	465,6	504,3	3,3	5,7	8,3
Homes	54,0	55,8	57,3	1.594,3	1.643,3	1.692,0	1,5	3,1	3,0
De 16 a 64 anys	66,0	68,5	70,7	1.580,1	1.628,4	1.677,3	1,4	3,1	3,0
De 16 a 24 anys	24,3	24,5	27,4	77,4	78,0	88,9	2,6	0,8	13,9
De 25 a 34 anys	73,6	76,2	78,7	341,4	335,6	332,6	-4,9	-1,7	-0,9
De 35 a 44 anys	79,5	83,4	85,3	520,1	538,5	541,8	3,4	3,5	0,6
De 45 a 54 anys	76,6	78,9	80,8	416,7	434,7	453,8	5,0	4,3	4,4
De 55 anys i més	24,5	25,9	27,2	238,7	256,4	274,9	1,2	7,4	7,2
Dones	46,0	46,0	47,5	1.436,6	1.434,5	1.491,9	2,7	-0,1	4,0
De 16 a 64 anys	59,7	59,8	62,1	1.426,0	1.423,0	1.481,9	2,9	-0,2	4,1
De 16 a 24 anys	24,1	26,1	27,5	73,0	79,2	84,8	-5,3	8,5	7,0
De 25 a 34 anys	71,3	71,1	71,7	340,8	325,0	316,7	2,1	-4,6	-2,6
De 35 a 44 anys	72,3	72,9	75,4	453,6	456,1	469,4	3,0	0,6	2,9
De 45 a 54 anys	68,0	66,8	70,5	367,3	364,9	391,7	2,8	-0,7	7,3
De 55 anys i més	17,2	17,6	18,9	201,8	209,2	229,3	5,8	3,6	9,6

Unitats: Milers de persones.

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

²⁴ Sobre la igualtat de gènere: millors pendents
[\(http://blogspersonals.ara.cat/unamiradaambaltresulls/2011/03/12/sobre-la-igualtat-de-genero-millores-pendents/\)](http://blogspersonals.ara.cat/unamiradaambaltresulls/2011/03/12/sobre-la-igualtat-de-genero-millores-pendents/)

Espanya. 2016

	Taxa d'ocupació (%)			Valor (mitjana anual)			Variació (%)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total	45,0	46,4	47,6	17.344,2	17.866,1	18.341,6	1,2	3,0	2,7
De 16 a 64 anys	56,8	58,7	60,5	17.210,6	17.717,5	18.182,7	1,2	2,9	2,6
De 16 a 24 anys	18,5	20,0	20,5	748,6	802,7	820,4	-1,9	7,2	2,2
De 25 a 34 anys	65,3	66,6	68,4	3.926,4	3.839,6	3.776,4	-2,2	-2,2	-1,6
De 35 a 44 anys	70,7	73,2	75,5	5.530,0	5.686,8	5.791,7	1,7	2,8	1,8
De 45 a 54 anys	65,6	67,5	69,6	4.610,4	4.793,7	5.003,0	2,7	4,0	4,4
De 55 anys i més	18,6	19,8	20,8	2.528,8	2.743,3	2.950,2	4,0	8,5	7,5
Homes	50,3	52,0	53,3	9.442,7	9.760,4	10.000,8	1,4	3,4	2,5
De 16 a 64 anys	61,6	64,0	65,8	9.363,8	9.676,0	9.910,1	1,4	3,3	2,4
De 16 a 24 anys	19,3	20,9	21,8	398,1	426,6	445,0	-0,8	7,2	4,3
De 25 a 34 anys	67,8	69,7	72,3	2.042,0	2.005,8	1.988,7	-1,7	-1,8	-0,9
De 35 a 44 anys	76,2	79,3	81,3	3.031,7	3.128,1	3.155,4	1,8	3,2	0,9
De 45 a 54 anys	72,2	74,7	77,1	2.540,7	2.655,4	2.772,4	2,9	4,5	4,4
De 55 anys i més	23,0	24,4	25,3	1.430,2	1.544,4	1.639,4	3,0	8,0	6,1
Dones	40,0	41,1	42,2	7.901,5	8.105,7	8.340,8	1,0	2,6	2,9
De 16 a 64 anys	52,0	53,4	55,1	7.846,8	8.041,5	8.272,6	1,1	2,5	2,9
De 16 a 24 anys	17,7	19,2	19,2	350,6	376,1	375,4	-3,2	7,3	-0,2
De 25 a 34 anys	62,7	63,5	64,5	1.884,4	1.833,8	1.787,7	-2,8	-2,7	-2,5
De 35 a 44 anys	65,0	66,9	69,5	2.498,3	2.558,7	2.636,4	1,7	2,4	3,0
De 45 a 54 anys	58,9	60,3	62,2	2.069,7	2.138,3	2.230,6	2,4	3,3	4,3
De 55 anys i més	14,8	15,9	17,1	1.098,6	1.198,9	1.310,8	5,2	9,1	9,3

Unitats: Milers de persones.

Font: INE. Enquesta de població activa.

Aquestes dues taules ens han mostrat la taxa d'ocupació del 2016 en percentatge, la mitjana del valor anual i la variació també en percentatges. És interessant veure com la taxa d'ocupació, tant a Catalunya com a Espanya entre homes i dones, hi ha una diferència aproximada del 10% i en relació al valor anual hi ha una diferència relativament gran com es pot comprovar a la taula d'Espanya.

Tota aquesta informació anterior és en quant a la població activa i ocupada però, veient dades registrades de l'atur per sexes i grups d'edat del 2016, també es poden concloure alguns altres fets.

Una altra barrera que han de superar les dones és l'accés efectiu a una ocupació. Elles tenen més dificultat per obtenir una feina i, fins i tot, en aquells països on presenten credencials educatives per sobre de les dels seus companys masculins,

les seves taxes de desocupació són normalment més altes i el període de recerca de feina és usualment més llarg.

Les dones han accedit a l'ocupació però no a feines de qualitat. Més de la meitat de les treballadores del món exerceixen en l'economia informal, en ocupacions precàries i sense protecció, ja sigui com a treballadores pel seu propi compte, treballadores familiars no remunerades o a microempreses de baix nivell de productivitat.

En les següents dues taules es mostra l'atur registrat a Espanya i a Catalunya els anys 2014, 2015 i 2016. Parlant del 2016, a Espanya hi havia un atur de 1.723.800 pels homes i de 2.145.100 per a les dones, és a dir, hi havia 421.300 dones a l'atur més que homes, un 24'44% més de diferència entre dades d'atur. A Catalunya, hi havia 215.700 homes en atur i 254.900 dones, 39.200 dones a l'atur més que homes, un 18'17% de diferència.

Espanya. 2016

	Valor (mitjana anual)			Variació (%)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total	4.575,9	4.232,1	3.868,9	-5,6	-7,5	-8,6
Per sexe						
Homes	2.185,0	1.943,5	1.723,8	-8,0	-11,1	-11,3
Dones	2.391,0	2.288,7	2.145,1	-3,2	-4,3	-6,3
Per grups d'edat						
De 16 a 24 anys	409,3	364,3	318,6	-8,3	-11,0	-12,5
De 25 a 44 anys	2.189,1	1.947,5	1.711,3	-10,0	-11,0	-12,1
De 45 anys i més	1.977,5	1.920,4	1.838,9	0,6	-2,9	-4,2

Unitats: Milers de persones.

Font: Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Catalunya. 2016

Altres anys ▾ ▶

	Valor (mitjana anual)			Variació (%)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total	593,6	534,5	470,6	-6,9	-10,0	-11,9
Per sexe						
Homes	293,6	253,6	215,7	-9,3	-13,6	-14,9
Dones	300,0	280,9	254,9	-4,4	-6,4	-9,3
Per grups d'edat						
De 16 a 24 anys	38,4	34,2	30,2	-9,3	-11,0	-11,7
De 25 a 44 anys	270,6	230,8	193,2	-12,6	-14,7	-16,3
De 45 anys i més	284,6	269,5	247,2	-0,3	-5,3	-8,2

Unitats: Milers de persones.

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Les dades més recents, de principis del 2018, mostren que ²⁵l'atur cau en 290.193 persones el 2017 fins als 3.412.781 desocupats, el mínim en vuit anys. Des dels màxims registrats al febrer de 2013, la desocupació ha baixat en 1.627.441 persones.” Aquesta notícia d'Antena 3 ens mostra l'atur del 2017 i s'afirma que des del 2008 són les millors dades en tancar un any.



Atur al final de l'any 2017

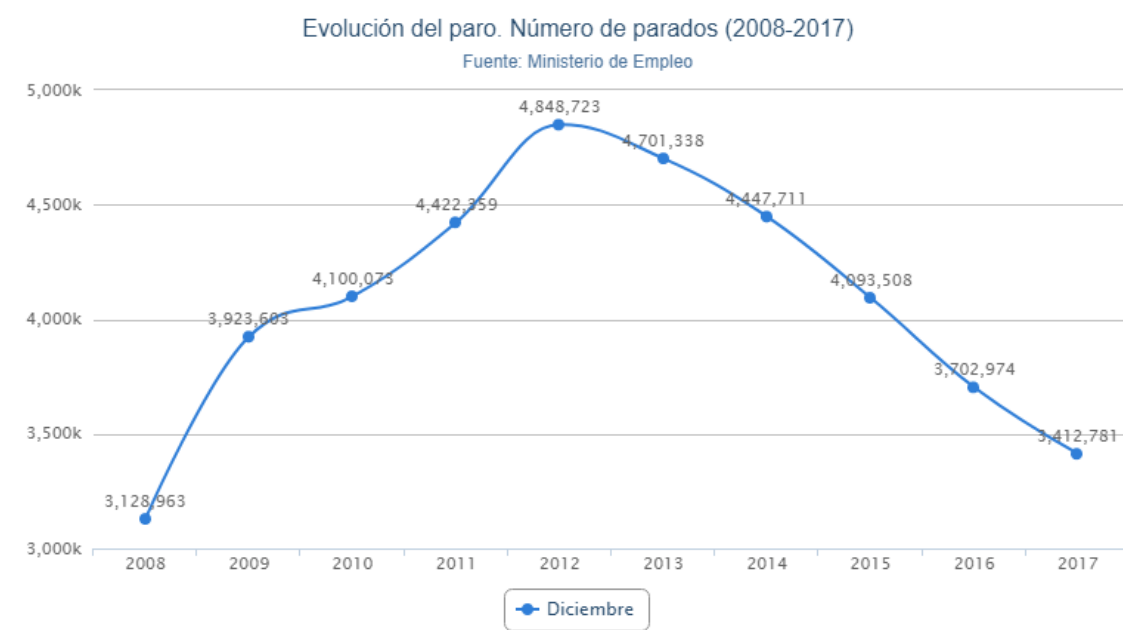


Evolució de l'atur del gener del 2017 fins al desembre del 2017

En concret, el nombre d'aturats registrats va baixar al desembre en 61.500 persones en relació amb el mes anterior. En els últims vuit anys l'atur havia augmentat de mitjana en 40.922 persones.

La baixada de la desocupació el 2017 és la cinquena consecutiva després de la de 2013, 2014, 2015 i 2016, quan l'atur va caure en 147.000, 253.000 i 354.203 i 390.534 persones, i contrasta amb les pujades experimentades en el període 2007-2012. El 2012, 2011 i 2010, l'atur va augmentar en 426.364, 322.286 i 176.470 persones, respectivament, mentre que el 2007, 2008 i 2009 les llistes de les oficines públiques d'ocupació van sumar 106.674, 999.416 i 794.640 aturats més.

²⁵ Noticias Antena 3 (http://www.antena3.com/noticias/el-paro-cae-en-290193-personas-en-2017-hasta-los-3412781-desempleados-el-minimo-en-ocho-anos_201801035a4cf1d10cf2e006ece74289.html)



2.4.1.2 Tipus de contractes

Aprofundint ara en el tema dels contractes que s'apliquen a les empreses, s'ha pogut averiguar que des del 1998 fins al 2005 les assalariades han augmentat un 57% davant de només un 21% en el homes i respecte els contractes nous han destacat els temporals, han estat bàsicament el 62% que han anat a parar a les dones. En els treballs a temps parcial també han augmentat considerablement en el sector femení. Aquest fet es pot comprovar en dades del 2006. Dels 2'4 milions d'ocupats que treballaven a temps parcial, quasi el 80% pertanyia a les dones.

Una altra dada força interessant és que d'aquest tipus de contracte només un 3'5% dels homes deien que l'havien agafat en algun moment de la seva vida per raons familiars o personals mentre que en les dones aquesta xifra variava fins al 30'6%.

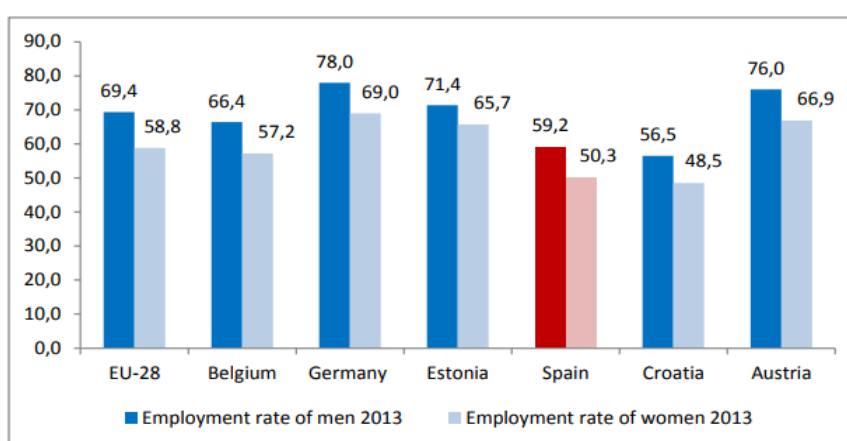
Generalment són les dones, conjuntament amb els joves i els immigrants, els col·lectius amb més presència dins el treball temporal i a temps parcial. Es diu que aquests tipus de contractes permeten l'entrada al món del treball a dones que, fins ara, n'havien quedat excloses, treballant a casa. Però hauria de quedar clar que aquests treballs en el futur haurien de deixar de ser femenins: per a una igualtat de gènere complerta. La dona hauria d'estar tant present a "les bones feines" (a temps complet, indefinides) com l'home; i l'home hauria d'estar tant present a "les males feines" (a temps parcial, temporals) com la dona.

Com a conclusió podem continuar afirmant que les dones són les que agafen, en gran majoria, els contractes temporals o a temps parcial perquè han de dedicar-se als fills o familiars mentre que d'homes encara n'hi ha molt pocs que l'agafin.

Les dades anteriors s'han de tenir en compte que són en un entorn econòmic previ a la crisi ja que, durant aquest període, la diferència augmenta.

El primer gràfic mostra la taxa d'ocupació femenina espanyola l'any 2013, més concretament, la taxa d'ocupació femenina i la masculina mentre que, el segon gràfic, mostra la taxa de temps parcial entre les dones i els homes al 2013.

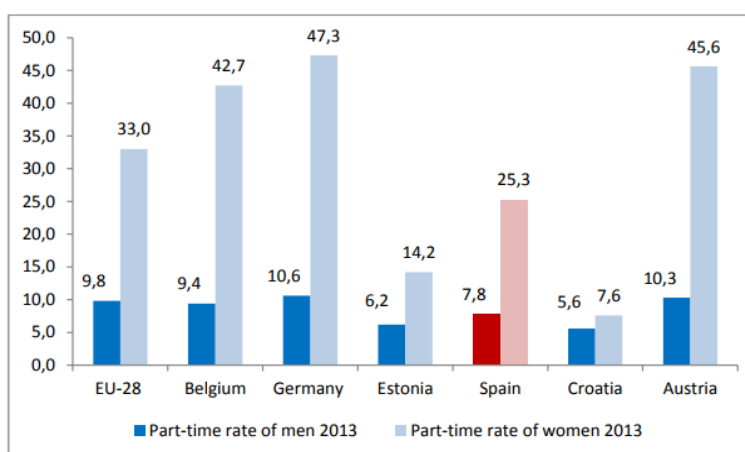
Women's and men's employment rate 2013



Source: Eurostat, LFS (online data code: lfsi_emp_a)

Taxa d'ocupació femenina i masculina l'any

Women's and men's part-time rate 2013



Source: Eurostat, LFS (online data code: lfsi_emp_a)

Tarifa a temps parcial de dones i homes al 2013

²⁶Les dades més recents sobre aquest tema daten del dia 4 de gener del 2018 on, en només un any, s'han signat 21 milions i mig de contractes. La majoria però, són temporals mentre que només uns 2 milions són indefinits. És la cinquena vegada consecutiva que l'atur descendeix, tot i que les dones continuen sent el grup més desfavorit.



Quantitat i tipus de contractes que s'han fet al 2017 i l'atur dels dos gèneres.

2.4.1.3 Diferències salarials

La mitjana dels ingressos de les dones, s'ha pogut comprovar, que són poc més de la meitat del que guanyen els homes tot i treballant més hores tant dins com fora de casa. D'aquesta manera "el món s'enfronta a un malbaratament de talent si no actua amb rapidesa per frenar la desigualtat de gènere. Això podria posar en risc el creixement econòmic i impedir que algunes economies es desenvolupin".



Bretxa salarial

Tot i així cal remarcar que des del 2006 fins ara ha augmentat el salari de les dones, és a dir, ha disminuït la bretxa salarial fins al 96% en els àmbits d'educació i salut mentre que en l'àmbit de política se situa en un 23%, un 10% més que el 2006.

²⁶Notícies Antena 3 (http://www.antena3.com/noticias/economia/retos_201801035a4cf7220cf2e006ec e75023.html)

Respecte l'àmbit nacional i l'àmbit europeu, en els últims 10 anys, com he dit anteriorment, Espanya ha caigut 18 posicions en la llista dels 144 països que es van analitzar per la igualtat econòmica. L'any 2006 ocupava l'onzè lloc mentre que actualment ha augmentat divuit llocs, ara ocupa el lloc número 24.

²⁷En relació a la mitjana de la bretxa salarial a Europa va ser del 16,4% al 2013, segons les dades de la Comissió Europea. Espanya se situa tres punts per sobre d'aquesta mitjana (19,3%) i és el país europeu en què més ha crescut la diferència salarial entre gèneres des que va començar la crisi el 2008. En aquells dies era del 16,1%. La tendència en la majoria dels països de la UE és al revés: la bretxa salarial es va reduint.

Encara que Europa Occidental és la regió millor posicionada de l'estudi, amb una mitjana del 25%, tan sols 2 països de la regió han millorat la nota de l'any passat. Islàndia, Finlàndia, Noruega i Suècia són al capdavant del rànquing, ²⁸un rànquing en què destaquen dos detalls importants: el primer, habitual, el domini dels països escandinaus en qualsevol política que afecta la qualitat de vida i el benestar de les persones; el segon, que entre els deu països més igualitaris no n'hi ha cap del G-20, mentre que la llista la tanquen Xipre, Grècia i Malta, amb una bretxa de més del 30%.

Tota aquesta informació estaria recollida en la següent taula que mostra el rànquing global per puntuació de la diferència de gènere segons el sou, és a dir, la igualtat entre gèneres de tots els països sent 1,00 igualtat total i 0,00 desigualtat. En el primer lloc com ja s'ha dit es troba Islàndia amb una igualtat del 0,878 seguida de Noruega i Finlàndia. Espanya però, es troba en el lloc vint-i-quatrè d'una llista de 144 països amb un 0,746 d'igualtat. La mitjana de tots els països seria d'un 0,698 tenint en compte que n'hi ha tant de més altes, com de molt baixes com ara Síria, Pakistan o Iemen amb un 0,516. ²⁹

²⁷ *El mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE* (http://www.lavanguardia.com/vang_data/20151017/54438154485/mapa-brecha-salarial-hombres-mujeres-ue.html)

²⁸ Islàndia, el millor país per ser dona (https://www.ara.cat/societat/desigualtat-dones-homes-generi-igualtat_0_1017498520.html)

²⁹ Global Gender Gap Report 2017 (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/>)

	AVG	
1 . Islàndia		0,878
2 . Noruega		0,830
3 . Finlàndia		0,823
4 . Rwanda		0,822
5 . Suècia		0,816
6 . Nicaragua		0,814
7 . Eslovènia		0,805
8 . Irlanda		0,794
9 . Nova Zelanda		0,791
10 . Filipines		0,790

Puntuació de bretxa de gènere global (10 primers països amb menys diferència salarial)

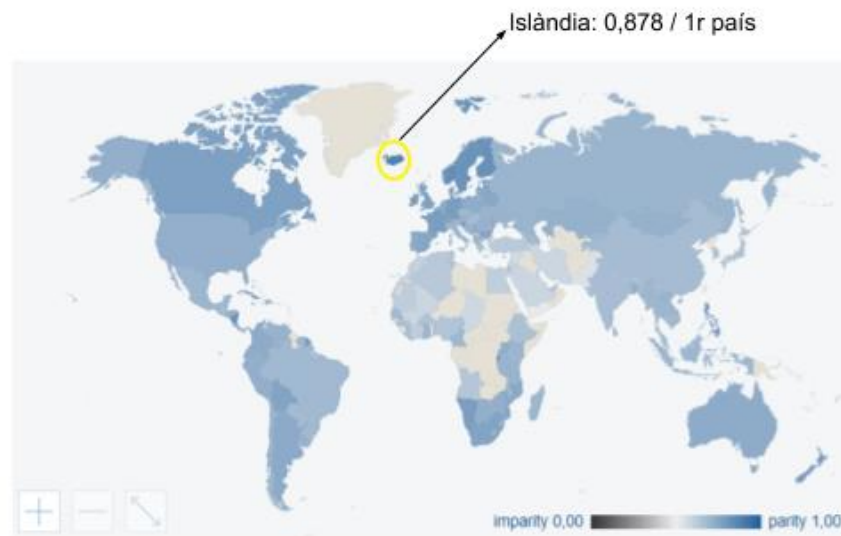
15 . Regne Unit		0,770
16 . Canadà		0,769
17 . Bolívia		0,758
18 . Bulgària		0,756
19 . Sudàfrica		0,756
20 . Letònia		0,756
21 . Suïssa		0,755
22 . Burundi		0,755
23 . Barbados		0,750
24 . Espanya		0,746
25 . Cuba		0,745

Puntuació de bretxa de gènere global (Espanya al lloc 24è)

134 . Egipte		0,608
135 . Jordània		0,604
136 . Marroc		0,598
137 . Líban		0,596
138 . Aràbia Saudita		0,584
139 . Mali		0,583
140 . Iran, Rep. Islàmica		0,583
141 . Txad		0,575
142 . Síria		0,568
143 . Pakistan		0,546
144 . Yemen		0,516

Puntuació de bretxa de gènere global (10 últims països amb més diferència salarial)

La informació anterior està recollida en un mapa i mostra amb més claredat la distribució del món segons la igualtat o no, salarial.



³⁰Una notícia molt recent ha estat la del dia 3 de gener del 2018 perquè Islàndia ha creat una llei sobre la igualtat salarial i sancionaran a les empreses que no la compleixin. Això vol dir que les públiques i privades de 25 treballadors o més hauran de demostrar que el sou dels treballadors per a tothom és el mateix. En el cas de no aplicar-ho, pot comportar sancions.

³¹El salari brut anual mitjà femení representa el 71´3% del masculí on les dones tenen uns ingressos salarials inferiors als 12.000€ anuals, és a dir, 1.000€ al mes, (el 48´1% del total de les dones) i els homes que estan per sota representen el 20´1%. Això fa que només el 6´3% de les dones respecte el 22´8% dels homes tinguin salaris anuals per damunt dels 30.000€, és a dir, 2.500€ al mes.

Cal destacar que *“mientras que los hombres priorizan el trabajo mercantil, las mujeres priorizan el trabajo familiar doméstico y que el tiempo de la flexibilidad es el tiempo de un nuevo poder; la flexibilidad engendra desorden, pero no libera de las restricciones”*.

³²A Catalunya cal destacar la següent informació: xifres del 2015 demostren que la diferència salarial entre homes i dones és de 6.000 euros l’any segons l’Institut

³⁰ Ara.cat internacional (veure annex, p. 57)

³¹ *Mujeres y hombres en conflicto*, p.61

³² Notícies TV3: Les dones cobren un 23% menys que els homes (<http://www.ccma.cat/324/les-dones-cobren-un-23-menys-que-els-homes/noticia/2796925/>)

Nacional d'Estadístics (INE), és a dir, cobren un 23% menys que els homes. Mentre que els homes guanyen de sou mitjà uns 26.000 euros anuals, les dones en guanyen 6.000 menys.

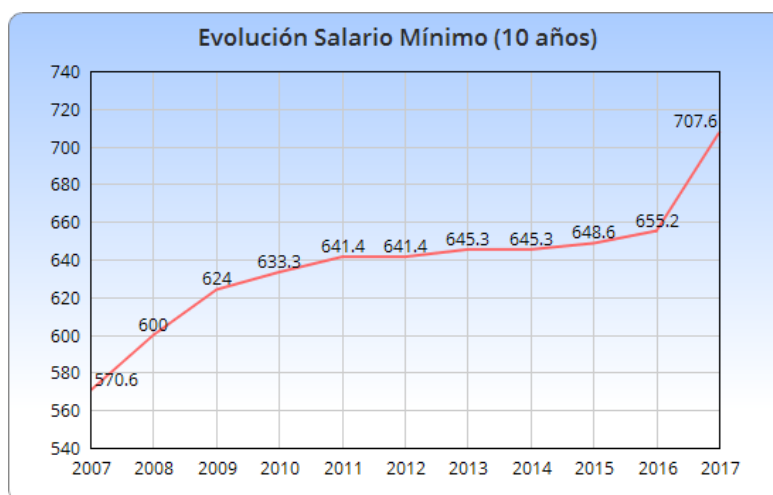
El salari mitjà dels treballadors de l'Estat va pujar un 1% el 2015, fins als 23.000 euros anuals tot i que el sou més habitual en contractes temporals, s'acosta als 16.500.



Salari mitjà de l'home i de la dona

La desigualtat de gènere també es nota en la distribució salarial: hi ha el doble de dones que d'homes que cobren per sota del salari mínim interprofessional (³³pel 2018 són 735'90€/mes, és a dir, 10.302'60€/any amb 14 pagues). També cal destacar que els joves de menys de 25 anys cobren menys de 1.000 euros mensuals.

La imatge que ve a continuació és un gràfic que mostra l'evolució del Salari Mínim Interprofessional a Espanya des del 2007 fins al 2017.

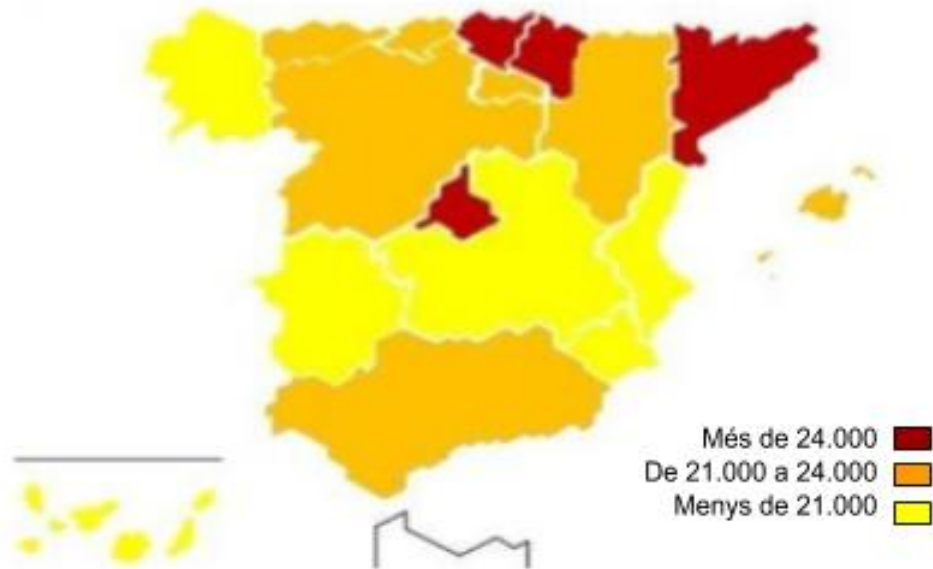


³⁴L'any 2007, les dones cobraven 16.944 euros anuals de mitjana, 5.836 euros menys que els homes, un 25'6% de bretxa salarial i l'any 2016, les dones cobraven 19.745 euros anuals de mitjana, 5.982 euros menys que els homes, un 23'2% de bretxa salarial.

³³ Salario Mínimo Interprofesional (<http://www.salariminimo.es/>)

³⁴ La bretxa salarial entre homes i dones a Catalunya és del 26%, la més alta des del 2008

En relació als salaris entre gèneres i per comunitats autònomes trobem el següent: els salaris més elevats el 2015 van ser els del País Basc, amb 27.571 euros anuals per treballador, seguits dels de Madrid, amb 26.448 euros, i els de Navarra, amb 24.863. Aquestes tres comunitats van presentar uns guanys superiors a la mitjana estatal.³⁵



³⁵ Imatge: Beneficis mitjans anuals per treballador. 2015

Empresas¹ inscritas en la Seguridad Social por tamaño, sección de actividad y comunidad autónoma

30 de septiembre de 2017

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE EL MISMO PERIODO DEL AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas en porcentaje
TOTAL EMPRESAS	1.316.136	23.001	1,8
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 2 trabajadores	718.325	4.011	0,6
De 3 a 5 trabajadores	291.363	4.920	1,7
De 6 a 9 trabajadores	128.713	4.189	3,4
De 10 a 49 trabajadores	149.301	7.970	5,6
De 50 a 249 trabajadores	23.950	1.582	7,1
De 250 a 499 trabajadores	2.460	187	8,2
Más de 499 trabajadores	2.024	142	7,5
SECCIÓN DE ACTIVIDAD			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	90.628	-2.325	-2,5
Industrias extractivas	1.352	-10	-0,7
Industria manufacturera	102.264	334	0,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, aire	1.459	49	3,5
Suministro agua, saneamiento, gestión residuos	4.580	105	2,3
Construcción	122.633	5.795	5,0
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos	311.433	1.096	0,4
Transporte y almacenamiento	67.332	1.121	1,7
Hostelería	181.122	5.674	3,2
Información y comunicaciones	20.692	733	3,7
Actividades financieras y de seguros	14.863	479	3,3
Actividades inmobiliarias	33.666	1.757	5,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	91.236	2.008	2,3
Actividades administrativas y servicios auxiliares	51.352	1.368	2,7
Educación	32.026	1.127	3,6
Actividades sanitarias y de servicios sociales	49.827	904	1,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	27.974	1.696	6,5
Otros servicios	77.738	1.595	2,1
Act. Hogares empleadores personal doméstico	33.649	-515	-1,5
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	310	10	3,3
COMUNIDADES AUTÓNOMAS			
Andalucía	237.899	6.744	2,9
Aragón	41.225	247	0,6
Asturias (Principado de)	28.327	453	1,6
Balears (Illes)	44.015	1.811	4,3
Canarias	60.677	1.725	2,9
Cantabria	17.255	358	2,1
Castilla-La Mancha	59.112	-2.951	-4,8
Castilla y León	69.852	494	0,7
Cataluña	231.963	4.560	2,0
Comunitat Valenciana	147.431	3.774	2,6
Extremadura	32.544	318	1,0
Galicia	83.329	1.139	1,4
Madrid (Comunidad de)	183.667	4.310	2,4
Murcia (Región de)	41.762	1.063	2,6
Navarra (Comunidad Foral de)	17.545	287	1,7
País Vasco	59.081	609	1,0
Rioja (La)	10.598	192	1,8
Ceuta y Melilla	3.373	37	1,1

El quadre anterior ha mostrat totes les empreses que es troben inscrites a la Seguretat Social al 30 de setembre del 2017. El que importa és observar el nombre d'empreses de més de 250 treballadors que són les que haurien de tenir un pla d'igualtat obligatori i que alhora són les que menys hi ha, és a dir, 4.484 empreses de 1.316.136 del total.

2.4.2 La conciliació laboral i familiar

Per tal de millorar la situació que actualment governa en el nostre país, ens hauríem de centrar en facilitar la conciliació laboral i familiar per part de les dones, que s'inspirés en l'exemple dels països nòrdics. Això implica una despesa substancial en la forma de: escoles bressol; permisos de maternitat (i paternitat!) d'un any de duració compensats econòmicament; en l'adaptació dels horaris a les necessitats de la llar... Es pot tractar d'una política costosa al principi, però amb grans beneficis a la llarga. Del que es tracta és que les dones tinguin la capacitat de poder optar per una carrera laboral duradora, gratificant i no haver de sacrificar la seva vida personal ni familiar en el procés.

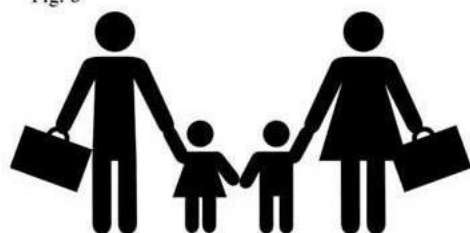
En general, a totes les societats modernes s'observa com les dones han reduït molt notablement el temps dedicat a les feines de la llar (planxar, escombrar, cuinar, tenir cura dels fills...), i això pot haver facilitat en bona part l'entrada al mercat laboral de moltes dones. Ara bé, la contribució dels homes a aquest tipus de feines no ha crescut en la mateixa proporció. Si les dades per a Catalunya són similars a les de la mitjana espanyola, queda clar que el repartiment equitatiu del temps a la llar és encara una tasca pendent.

Per a que ens fem una idea, la mitjana espanyola de temps dedicat a aquest tipus de tasques era de 36'50 hores setmanals per a les dones; 14'24 per als homes, segons un estudi de l'any 2005 (es pot trobar al diari "el País" / https://elpais.com/sociedad/2005/06/29/actualidad/1119996007_850215.html). La diferència s'invertia pel que fa al temps dedicat al treball remunerat (28'13 hores per als homes i 12'17 hores per a les dones). Per tal de mantenir-se aquesta situació, tota dona que vulgui entrar al món laboral corre risc de patir una doble càrrega de feina entre la llar i la remunerada fora de casa.

Fig. a



Fig. b



PART PRÀCTICA

- tercer apartat -



1. introducció _____

3. **Part pràctica**

5. bibliografia _____

2. cos del treball _____

4. conclusions _____

6. annexos _____

3.1 Entrevistes

Aquest treball tal i com s'ha anat explicant, consisteix en saber com estan les dones situades en el món laboral al nostre país. Per aquest motiu i en relació a la part pràctica del treball, s'ha realitzat una sèrie d'entrevistes amb gent de diversos sectors empresarials. Això engloba una empresa d'automòbils, un hospital, una empresa industrial, l'ajuntament de Barcelona, un professor de Ciències de CESDA i un despatx notarial. Amb aquestes entrevistes, que es poden veure extensament a l'annex (pàgina 57), s'ha pogut comprovar quines eren les diferents opinions entre els homes i les dones que treballen en empreses i sobretot amb els caps d'aquestes, tots homes.

El que més sorprèn en relació a les preguntes que els vaig a fer a cadascun d'ells, van ser les diferents opinions i els diferents punts de vista de cadascú. Les preguntes són quasi les mateixes per a tots i per aquest motiu cal destacar la diferència de respostes entre un home i una dona inclòs estant en la mateixa empresa. Això sobretot ho he vist quan les feia cara a cara i quan veia quina era la reacció de tots dos sexes quan els pregunto, per exemple, si creien que l'empresa en la qual treballaven o dirigien seguia "el pla d'igualtat entre homes i dones establert" on, els homes, deien clarament que sí, mentre que les dones, no ho tenien gens clar.

En relació a les entrevistes cal extreure diverses conclusions:

- ³⁶La Saray, cap d'enginyeria a Seat, em va donar molta informació i va ser molt interessant ja que no havia parlat mai abans amb una dona que treballés a cap fàbrica industrial i, encara menys, de cotxes, de Seat. Després d'haver fet aquesta entrevista continuo creient, com pensava ella, que les dones s'han d'esforçar igual. Com a conclusió puc dir que tot i que en aquesta empresa no es cobra diferent ocupant un mateix lloc entre una dona i un home, sí que cal destacar com ha fet la Saray, que a les dones, com li va passar a ella, els hi demanen moltes més coses, més estudis, més preparació... per obtenir el mateix lloc que un home. Per tant, puc dir que tot i cobrar el mateix, majoritàriament hi ha un esforç darrere que no sempre s'acaba pagant tal i com deuria ser. Hi ha menys respecte, menys "poder", és més difícil el camí... En el cas de les empreses grans sempre hi ha una imatge la qual tots es pensen que és real però després, com ens ha dit, no té res a veure. Per això us recomano que mireu un vídeo on surt ella de fons fent veure que treballa amb un home tot i que: la màquina estava parada i el seu lloc de treball no era aquell, sinó un més elevat. (³⁷*Informe Semanal: 60 del 600*).

³⁶ Entrevista: veure annex, p. 58

³⁷ Informe Semanal. Minut 3:36 (<http://www.rtve.es/alacarta/videos/informe-semanal/informe-semanal-60-del-600/4048960/>)

- ³⁸L'entrevista a Marta, cap de gabinet de la regidoria de Feminisme i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona, la he feta per telèfon. Primer de tot vaig enviar un mail a l'alcaldeessa perquè volia saber què és el que duïen a terme des de l'Ajuntament de Barcelona en relació a la desigualtat de gènere en el món laboral. Degut a la quantitat de treball que té l'Ada Colau, no vaig poder parlar amb ella però em van reconduir cap a aquest departament (Feminisme i LGTBI) tot i que el treball no estigui especialitzat en aquest tema.

Al principi pensava que no em seria gens útil degut al nom del departament però a mesura que he anat fent-li les preguntes, ha pogut anar contestant el que volia saber ja que ella s'ha adaptat al tema el qual jo buscava informació. Aquesta entrevista és molt interessant perquè diu molta informació extra i en diferents àmbits.

Com a conclusió d'aquesta entrevista dir que l'Ajuntament fan el possible perquè el nombre de treballadores superi als dels treballadors, que han pogut arribar a l'objectiu al qual s'havien proposat quan van entrar al govern i que intenten aplicar mesures de conscienciació sobre aquest tema per tota la ciutat mitjançant campanyes. Per aquest motiu, puc dir que des de l'Ajuntament és fan molts esforços per aconseguir la igualtat perquè creuen que ja és hora que moltes coses canviïn com per exemple, el fet que els homes i les dones comparteixin el període de maternitat/paternitat i que els homes facin feines de casa per a partir-se-les amb la dona per tal que elles no es quedin sense treball.

Per això, l'Ajuntament de Barcelona vol fer moltes coses tot i que saben que serà una feina molt difícil aconseguir la igualtat en tots els àmbits on ells volen arribar però que, amb l'ajuda de la societat, tot pot ser possible.

- ³⁹El dia 28 de juny vaig anar pel matí a l'hospital Vall d'Hebron per poder parlar amb la Chelo, adjunta de direcció d'infermeria de l'Hospital de Traumatologia de la Vall d'Hebron, però va sorgir un entrebanc. Quan vaig arribar allà em van dir que tenia una reunió i que per tant, no em podria rebre perquè s'hi estaria tot el dia. Tot i així, vam continuar en contacte fins que vam quedar que la faríem per telèfon ja que resultava difícil quadrar agendes.

D'aquesta entrevista puc dir com a conclusió que en les administracions públiques no hi ha discriminació per gènere en quant a salaris tot i que, com diu ella, si que sembla que hi hagi una mica de manera interna ja que el gerent és home mentre que les que estan per sota seu són totes dones tot i haver-hi moltes més dones que homes en tot l'hospital. Tot i així ella remarca que en aquests anys s'ha anat

³⁸ Entrevista: veure annex, p. 62

³⁹ Entrevista: veure annex, p. 71

equilibrant la feina per sexes i ara hi ha més homes en un lloc on abans era de dones i al contrari.

Un fet molt destacable que es pot veure tant en aquesta entrevista com en la de la Saray i en algunes posteriors, és que totes creuen que el fet de ser dones implica necessàriament tenir en algun moment de la vida fills i per tant aquest fet és el que condiciona a l'hora d'ascendir de lloc de treball o no.

D'aquesta manera conclueixo que des de l'administració pública s'està també intentant equilibrar la situació tot i que a poc a poc.

- ⁴⁰En relació a l'entrevista a la notaria, a en Joan, cal dir que és la més interessant de totes. L'he volguda fer perquè d'aquesta manera es veuen dos punts de vista completament diferents. Per una part el d'una treballadora i per una altra part, el del director de l'empresa, en diferents moments.

El què m'ha dit la Eva, una treballadora, és molt comparable amb el que m'ha dit en Joan, el director. Ella al principi comença a parlar sobre el funcionament de la notaria, la gent que hi treballa... però després, quan li dic la pregunta clau, és en aquesta on es veuen les diferències entre un i l'altre. Segons ella el lloc on treballa no respecta el pla d'igualtat gens ni mica. Aquest fet es pot veure clarament en la notaria perquè com ells han dit, a totes les sales hi ha dones! Ella diu que creu que els salaris són diferents entre dones i homes tot i ocupant el mateix lloc.

Per l'altra banda, en senyor Joan deixa ben clar que segons ell no hi ha discriminació alguna. Ni per salaris ni per feina. El que sí que és molt interessant que afirma, és que diu que ell té a moltes dones perquè creu que estan molt més capacitades i formades que els homes per a aquest tipus de feina ja que es tracta d'un treball més ordenat i més disciplinat, característica més pròpia de les dones.

Per aquest motiu, com a conclusió podríem dir que els mateixos homes veuen clarament que les dones estan millor capacitades per fer certes feines que els homes tot i que elles continuen cobrant menys. És com si "sortíssim millor", és a dir, al ser dona treballes molt millor que un home (tot i que sempre hi ha excepcions) i a més cobrem menys. Això és un negoci per als empresaris de grans empreses on tenen més dones perquè és com si no haguessin de pagar tant que als homes.

- ⁴¹L'entrevista al director general d'una empresa industrial (INJECTER), l'Oscar, feta a un conegut del meu pare, la he feta per telèfon ja que l'empresa se situa a Solsona. El meu objectiu era fer-la a un altre empresari home per veure si passava el mateix que en el despatx de notaris. Tot i així no ho puc comparar gaire perquè no

⁴⁰ Entrevista: veure annex, p. 71

⁴¹ Entrevista: veure annex, p. 74

tinc el testimoni de cap treballadora. Ell ha dit que a la seva empresa hi ha un 70% de dones i que tothom cobra el mateix però cal remarcar que diu que les dones se situen més en la part de fàbrica, de construcció, que no pas els homes, que ells se situen més a la part administrativa, és a dir, per damunt d'elles.

Com a conclusió puc dir que en aquesta empresa, igual que en el despatx de notaris, hi ha més dones que no pas homes i és pel mateix fet. Perquè creuen que elles fan una feina més complerta i més bona que els homes tot i que veiem com tot i aquest fet, les dones continuen estant a la part inferior de l'empresa mentre que els homes formarien part de "l'equip general", la part superior.

- ⁴²L'entrevista a en Miquel, professor de Ciències de CESDA i Director de relacions externes i de màrqueting, la he realitzada per mail perquè és un home força ocupat i d'aquesta manera podia contestar-me-la quan volgués.

En aquesta hi ha una diferència a destacar en relació a totes les altres entrevistes. És la primera que responen que en **cap cas** es demana la fotografia obligatòria en el currículum. Fet remarcable.

En relació al contingut de l'entrevista, puc dir que en el món relacionat amb l'aviació, també hi ha un gruix important d'homes, tant en professors com en alumnes. En quant a l'activitat de les persones a administració hi ha més dones mentre que a instructors i a tota la resta, són més homes. Hi ha presència de dones i homes en tots els àmbits de CESDA.

Com a conclusió puc dir que aquest home opina que l'àmbit de l'aviació deuria estar més igualat i pensa que a poc a poc anirà igualant-se.

- Com a conclusió general de totes les entrevistes, puc dir que m'han ajudat a veure diferents espais de treballs on segons els empresaris es respecta el pla d'igualtat mentre que segons els treballadors no es fa de la manera que hauria de ser la òptima. D'aquesta manera veiem diferents punts de vista que es contrasten molt entre ells.

Les dones opinen que encara podria millorar-se més la igualtat de gènere perquè es troben que encara estan per sota dels homes tot i que ocupen molts llocs de treball i moltes empreses ja que segons els caps el sexe femení treballa més i millor que el masculí tot i que els homes són els que continuen predominant en els llocs de més responsabilitat.

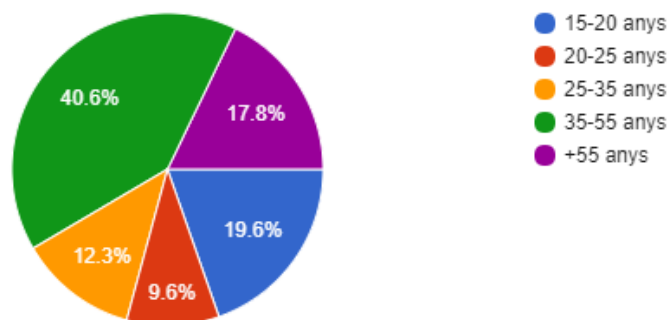
⁴² Entrevista: veure annex, p. 75

3.2 Resultats de l'enquesta

A part de les entrevistes, també s'ha fet una enquesta online per tal d'arribar a més gent, per a saber què és el que realment sap la nostra societat actual respecte aquest tema i per a que les persones que la fessin intentessin reflexionar una mica sobre allò que estaven responent. Les preguntes que vaig realitzar juntament amb les respostes, van ser les següents: primer de tot s'han fet unes preguntes introductòries per tal de saber quin àmbit han estat els que més han contestat i després ja s'han realitzat les preguntes que interessien pel treball. Cada pregunta s'ha fet amb una intenció determinada i s'han pogut extreure conclusions. L'enquesta ha estat contestada per una mostra de 219 persones.

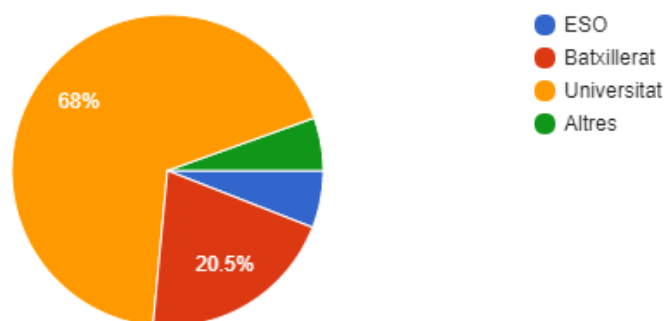
Edat

219 respuestas

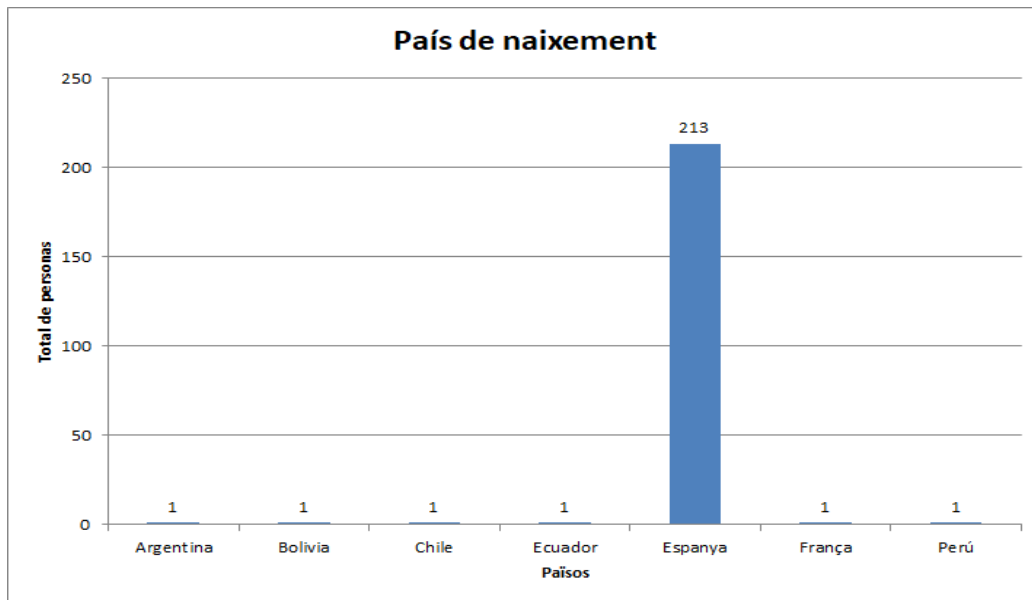


Nivell d'estudis

219 respuestas



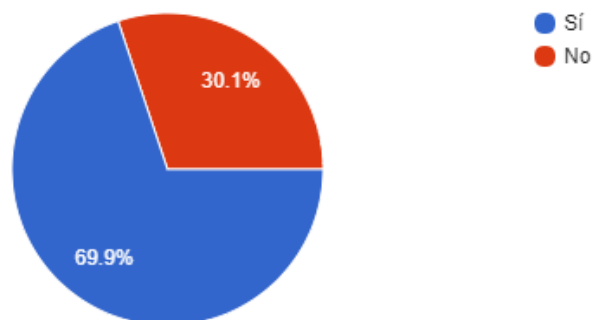
La majoria dels enquestats han estat en la franja del 35 als 55 anys i han estudiat carrera universitària.



A partir de la següent pregunta comencen les que interessin per al treball.

Actualment està treballant?

219 respuestas



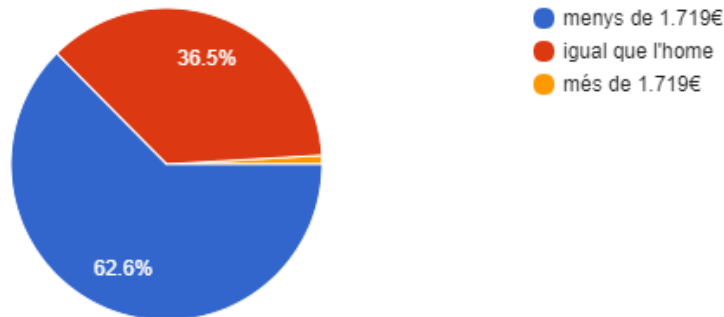
La intenció de la pregunta és saber si la persona que la realitza actualment treballa o no.

Es pot veure que més d'un quart dels enquestats no treballa, això és degut a que s'ha dirigit a persones per una part, entre 15 i 25 anys que encara estudien i per tant no treballen i, per l'altra part, a persones grans, de més de 65 anys que per tant ja estan jubilades. Tot i així també hi ha gent entre les edats del mig, entre 26 i 64 anys que no treballen.

La següent pregunta s'ha formulat amb l'objectiu de començar a esbrinar què és el que la gent de la nostra societat sap actualment en relació a la diferència salarial entre sexes.

Si un home cobra 1.719€, quant cobra una dona fent el mateix?

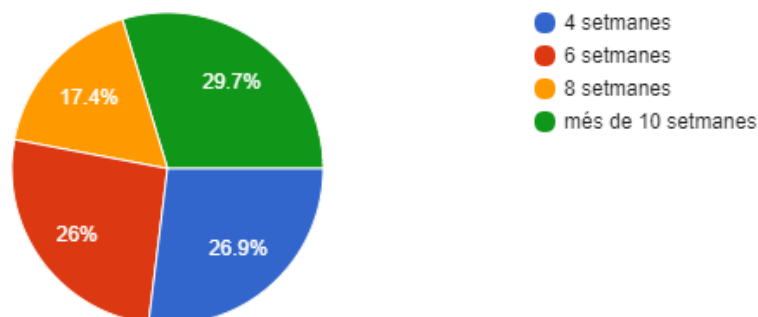
219 respuestas



La resposta d'aquesta pregunta és que una dona evidentment, com hem vist al llarg del treball, cobra força menys. En aquest cas cobraria 1.278€. Amb aquest gràfic es pot veure com la majoria dels enquestats, concretament 137 persones, han contestat que una dona cobra menys; 80 han dit que igual i, només dues persones han dit que una dona cobra més. Per tant, amb aquesta pregunta volia veure què era el que sabien i he pogut comprovar que

Quin és el temps de BAIXA MÈDICA OBLIGATÒRIA, després del part, segons la llei?

219 respuestas

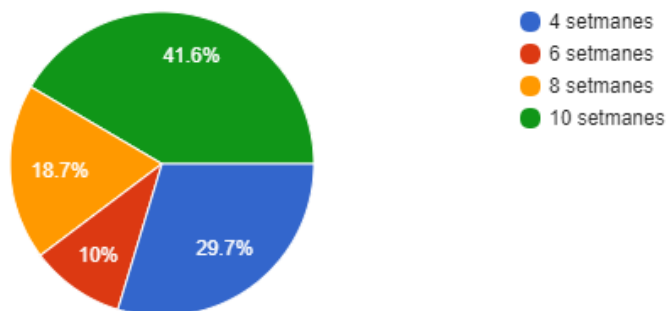


una bona part pensa que menys de 1.719€. Aquesta pregunta era la que més m'interessava per a veure si la gent estava realment conscienciada sobre el fet. Tot i així, m'ha semblat curiós que un 36% diguessin que cobraven el mateix. La pregunta que bé a continuació s'ha plantejat amb el mateix objectiu que totes. Saber si la gent sap quin és el temps que per força cal estar de baixa després del part.

Les respostes estan força equilibrades en les quatre opcions. La baixa mèdica obligatòria de 4 setmanes ho afirmaven 59 persones; de 6 setmanes, 57 persones; de 8 setmanes, 38 i, més de 10 setmanes 65 persones. La resposta correcta és 6 setmanes obligatòries imminentment després del part i a partir de la setena setmana en pot gaudir la parella. Podrien estar-s'hi fins a 4 mesos (16 setmanes) o podrien partir-s'ho.

Quina és la durada màxima posterior a la baixa mèdica del PERMÍS DE MATERNITAT/PATERNITAT?

219 respuestas



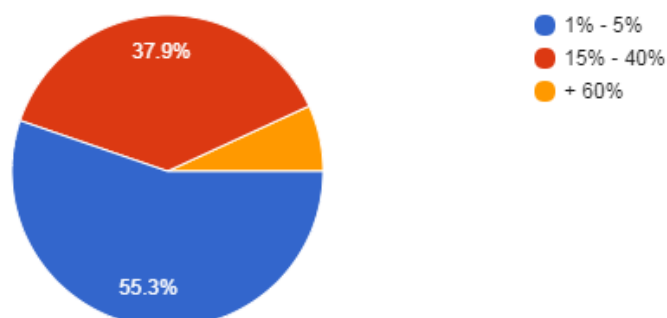
L'objectiu és saber els coneixements bàsics de la població.

La resposta correcta efectivament és 10 setmanes, el que la majoria, 91 persones han elegit mentre que després hi ha 65 persones que es pensaven que només eren 4 setmanes després de les obligatòries.

L'objectiu és saber informació extra sobre la gent que viu en la nostra societat.

Quin percentatge d'homes agafen permís de paternitat?

219 respuestas

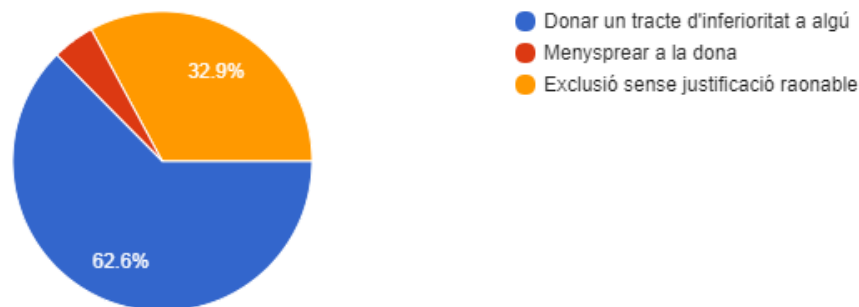


La resposta correcta és que des del 2005 ha anat reduint i el 2009 només representava l'1% dels homes. 121 persones han elegit aquesta resposta però com a conclusió podem dir que també hi ha força gent, concretament 83 persones, que pensen que se situa entre el 15 i el 40% d'homes que agafen permís de paternitat.

La finalitat d'aquesta pregunta és esbrinar què creu la gent sobre què s'entén per "discriminació". Hi ha tres definicions extretes de diversos llocs. L'objectiu era saber cap a quin bàndol es llençava més la gent. Si per un més estàndard, un força feminista i un altre més general.

Què entens per discriminació?

219 respuestas



La primera definició, "donar un tracte d'inferioritat a algú", és extreta d'un diccionari català i elegida per més de la meitat de les persones (137), la segona, "menysprear a la dona" la vaig fer jo mateixa perquè fos radical i per veure quanta gent creia que era aquesta, es tracta d'un "definició" força feminista i només ha estat escollida per 10 persones cosa que fa veure que la gent no creu que sigui tan radical el concepte de "discriminació" i, la última, "exclusió sense justificació raonable" que està extreta de la constitució espanyola i elegida per 72 persones.

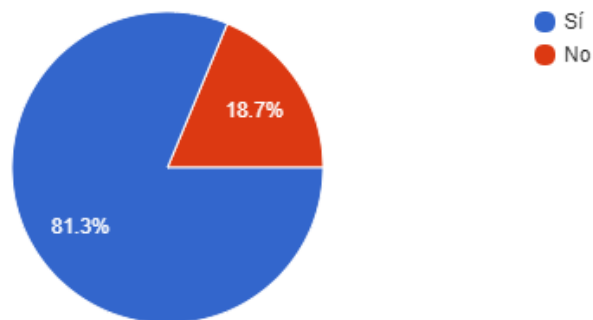
L'altra pregunta que em cridava l'atenció fer-la era aquesta. M'interessava molt perquè d'això va aquest treball. Amb aquesta pregunta he pogut observar quina era la mentalitat de la gent respecte aquesta paraula perquè tots tenim la sensació que realment sabem quin és el significat però no és així. Volia veure cap a quina definició tirava més la gent i la de "menysprear a la dona," què és la que m'he inventat jo més radical, pensava que ningú l'elegiria però estava equivocada.

Les següents dos preguntes les he realitzat amb la intenció de contrastar les diferències. Aquesta pregunta ha estat feta perquè em sorprèn molt el fet que per certs treballs sigui

imprescindible posar la fotografia perquè el que els interessa és la imatge, la primera impressió que es dóna. Personalment crec que no s'hauria de posar perquè no ha de ser més important una cara que les capacitats d'una persona tot i que entenc que en la societat d'avui en dia una cara serveix per vendre molts productes i per causar un bon efecte.

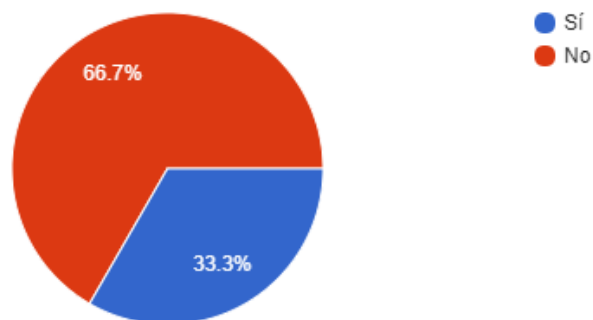
Si presentes un currículum poses fotografia?

219 respuestas



Creus que és necessària?

219 respuestas



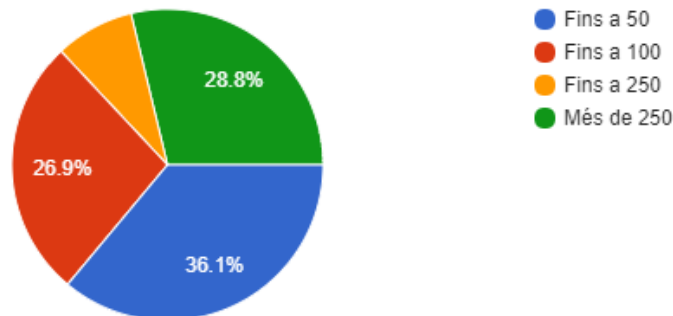
A la primera pregunta es pot veure ben clarament que la resposta de 178 persones és que la majoria sí que posen fotografia mentre que només 41 afirmen no posar-la.

Amb contrast amb la segona pregunta, 146 persones afirmen que no caldria posar-la ja sigui per motius propis o perquè realment creuen que no aporta res mentre que, 73 persones han dit que sí que és necessària.

Per últim, he volgut posar aquesta pregunta per veure també què era el que sabia la gent

Amb quin número de treballadors una empresa està obligada a tenir un pla d'igualtat?

219 respuestas



sobre el pla d'igualtat en les empreses.

Amb els resultats he pogut comprovar que les respostes són força disperses. Les empreses que tenen 250 treballadors o més haurien de tenir obligatòriament un pla d'igualtat. Dit això, aquest fet només l'han contestat 63 persones. La majoria (79 persones) creu que només han de tenir pla d'igualtat les empreses que tinguin 50 treballadors o menys; 59 persones pensen que s'hauria d'aplicar a empreses que arriben fins als 100 treballadors; 18 creuen que hauria de ser per les que tenen menys de 250 anys i, la solució correcta que és més de 250 treballadors on només l'han encertada 63 persones.

La última pregunta amb que volia fixar-m'hi era aquesta. La resposta, com ja he dit, és més de 250 treballadors. Tot i així, personalment crec que no hauria de ser d'aquesta manera i crec que s'hauria de començar d'implantar el pla d'igualtat a partir de 100 treballadors que ja és un nombre considerat elevat per a una empresa. La conclusió que puc extreure és que en aquesta pregunta la gent no sabia realment què respondre perquè hi ha respostes per a totes quatre opcions. Podem observar però, que la majoria de respostes se situen en els extrems. Uns pensen que el pla d'igualtat és fins als 50 treballadors i la segona opció més marcada és l'altre extrem, un pla d'igualtat en una empresa amb més de 250 treballadors.

Com a conclusió general puc dir que m'ha semblat per veure, tot i que amb una mostra petita, què és el que la gent sap sobre aquest tema. En general algunes preguntes la majoria de la gent les ha sabut respondre, altres preguntes com per exemple la de la baixa mèdica o la del permís de paternitat/maternitat ha estat una mica més desequilibrada, és a dir, hi ha hagut respostes de tot tipus.

CONCLUSIONS

- quart apartat -



1. introducció _____
3. part pràctica _____
5. bibliografia _____

2. cos del treball _____
4. **Conclusions**
6. annexos _____

El meu treball de recerca volia que consistís des d'un primer moment en saber si les dones es mereixien ocupar una posició de treball tan baixa en relació amb els estudis que realitzen que normalment són superiors als dels homes. Per aquest motiu, em vaig voler centrar en la història del gènere femení i com es tractava en la nostra societat empresarial.

El treball parla bàsicament del paper de la dona en l'àmbit familiar en una petita introducció i després bàsicament en aspectes més numèrics, és a dir, parlar sobre la bretxa salarial entre el gènere femení i el masculí.

Per aquest motiu puc arribar a la conclusió que a Espanya encara falten molts anys per a que les dones estiguin al mateix lloc que els homes o que fins i tot els superin perquè continua havent-hi una mentalitat molt tancada sobre el tema de que una dona pugui dirigir a un home i donar-li ordres. Puc afirmar també que he pogut arribar al final del treball mantenint la meua opinió sobre la posició de la dona en el món laboral. Quan vaig començar a fer-lo ja sabia que a mi em seria molt més difícil obtenir un treball on rebés el mateix salari que el d'un home quan estigués igual o més formada que ell. Per aquest motiu, quan he arribat al final del treball i després d'haver vist a moltes persones amb molta experiència dient-me el què en pensaven i el que havien patit per aconseguir un bon lloc i a més de buscar moltíssima informació sobre dades en general d'esclètxes, de sous, d'atur... tot relacionat amb els dos gèneres, he pogut comprovar que estem encara pitjor del que em creia en relació a la igualtat de gènere. A part també sé que ens costarà molt temps perquè s'igualin completament els sous.

Al principi de tot sabia que les dones cobraven menys que els homes però no m'hagués imaginat mai la gran diferència que encara hi ha pel mig i menys encara, la diferència de sous per a un mateix lloc de treball que ocupa un home i una dona on, en el sou, podria haver-hi més de 500€ de contrast.

Tot i que sembla fàcil trobar informació d'aquest tema, m'ha estat difícil de trobar-ne al principi perquè no sabia per on abordar-lo, no sabia què era el que havia de començar a buscar fins que vaig cercar i trobar uns llibres a la biblioteca els quals em van donar la base del meu treball i després de llegir-me'ls, ja vaig poder començar a construir els pilars del projecte.

També però, el problema per a mi han estat les poques respostes que he pogut obtenir de l'enquesta que vaig intentar reenviar al màxim de persones possibles per tenir el màxim de respostes que pogués aconseguir. Al voltant d'unes 220 persones la han realitzada i, tot i que no és una mostra decisiva del que realment sap la població, és una aproximació del que sap la gent de carrer, és a dir, els que no són experts.

Ara bé, si reviso la metodologia que volia aplicar al treball des d'un principi quan el vaig començar, puc dir que gràcies a la recerca d'informació que vaig realitzar i als llibres que vaig anar llegint, vaig poder extreure molta informació que van donar els pilars principals del treball. Per tant puc afirmar que la metodologia que vaig començar dient que volia fer, l'he acabada complint.

BIBLIOGRAFIA

- cinquè apartat -



1. introducció _____

3. part pràctica _____

5. **Bibliografia**

2. cos del treball _____

4. conclusions _____

6. annexos _____

Libres

ALEMANY, Carmen, Cristina Carrasco i Cristina Borderías (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria

RIVAS, Ana M^a i M^a José Rodríguez (2008). *Mujeres y hombres en conflicto*. Madrid: HOAC

BLANDÓN, M^a Teresa i altres (2010). *Els ODM davant del repte de la igualtat de gènere*. Barcelona: Fundació pau i solidaritat

ALFARO, Josep, Clara González i Montserrat Pina (2012). *Economia de l'empresa 1. Batxillerat*. Madrid: McGraw-Hill, p. 111,112

Documents electrònics

El punt avui. *El llarg camí cap a la igualtat de la dona: el segle XX com a segle de les dones*.

[Data de recerca: 28 de juliol de 2017]

<<http://blogs.sapiens.cat/socialsenxarxa/2010/12/05/el-llarg-cami-cap-a-la-igualtat-de-la-dona-el-segle-xx-com-a-segle-de-les-dones/>>

Notícies TV3. *Les dones cobren un 23% menys que els homes*. [Data de recerca: 29 de juny de 2017]

<<http://www.ccma.cat/324/les-dones-cobren-un-23-menys-que-els-homes/noticia/2796925/>>

RAC 1. *No ho sé*. [Data de recerca: 6 de juliol de 2017] (min. 40 - 44:40)

<<http://www.rac1.cat/>>

RAC 1. *Islàndia*. [Data de recerca: 19 de juliol de 2017] (min. 33 - 56)

<<http://www.rac1.cat/>>

El financiero. *Desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Obama* [Data de recerca: 26 de juny de 2017]

<<http://www.elfinanciero.com.mx/mundo/desigualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres-una-verguenza-obama.html>>

Idescat. *La participación en el treball domàstic no remunerat a Catalunya (2007)* [Data de recerca: 28 d'octubre de 2017]

<<http://www.idescat.cat/cat/idescat/publicacions/cataleg/pdfdocs/dossier10.pdf>>

Idescat. *Recull d'estadístiques* [Data de recerca: 28 d'octubre de 2017]

<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/centre_documentacio/estadistiques/>

Idescat. *Població ocupada i taxa d'ocupació. Per sexe i grups d'edat* [Data de recerca: 28 d'octubre de 2017]

<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=5702>>

Eurostat. [Data de recerca: 16 de novembre de 2017]

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en>>

L'Estatut i les dones [Data de recerca: 16 de novembre de 2017]

<http://www.iniciativa.cat/sites/default/files/estatutdelesdones.pdf>>

Generalitat de Catalunya. *Els conveni col·lectiu* [Data de recerca: 18 de novembre de 2017]

http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=2240>

Monogràfic Jove. *Contractes de treball* [Data de recerca: 18 de novembre de 2017]

<http://www.barcelonesjove.net/sites/default/files/filelibrary/8.pdf>>

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes [Data de recerca: 29 de novembre de 2017]

http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf>

Els ODM davant del repte de la igualtat de gènere [Data de recerca: 30 de novembre de 2017]

https://issuu.com/arssatellit/docs/odm_igualtatgenere>

Ara.cat. *La igualtat econòmica entre homes i dones encara trigarà 170 anys a arribar* [Data de recerca: 4 de desembre de 2017]

https://www.ara.cat/economia/igualtat-bretxa-homes-dones_0_1675632572.html>

Ara.cat. *Islàndia, el millor país per ser dona* [Data de recerca: 4 de desembre de 2017]

https://www.ara.cat/societat/desigualtat-dones-homes-genere-igualtat_0_1017498520.htm>

La Vanguardia. *El mapa de la brecha salarial entre homes y mujeres en la UE* [Data de recerca: 4 de desembre de 2017]

<http://www.lavanguardia.com/vangdata/20151017/54438154485/mapa-brecha-salarial-hombres-mujeres-ue.html>>

Ministerio de empleo y seguridad nacional. *Empresas inscritas en la Seguridad Social* [Data de recerca: 4 de desembre de 2017]

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/emp/Emp17Sep/Resumen%20de%20resultados%20Septiembre%202017.pdf>>

Notícies TV3. *La bretxa salarial entre homes i dones a Catalunya és del 26%, la més alta des del 2008* [Data de recerca: 4 de desembre de 2017]

<http://www.ccma.cat/324/la-bretxa-salarial-entre-homes-i-dones-a-catalunya-es-del-26-la-mes-alta-des-del-2008/noticia/2776739/>>

Bretxa de gènere i bretxa salarial, anàlisi de les causes i mesures per trencar-les [Data de recerca: 4 de desembre de 2017]

<https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/32135/Bretxa%20de%20g%C3%A8nere.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

Noticias Antena 3: “El paro cae en 290.193 personas en 2017 hasta los 3.412.781 desempleados, el mínimo en ocho años.” [Data de recerca: 4 de gener de 2018]

http://www.antena3.com/noticias/el-paro-cae-en-290193-personas-en-2017-hasta-los-3412781-desempleados-el-minimo-en-ocho-anos_201801035a4cf1d10cf2e006ece74289.html>

Noticias Antena 3: “Revisar los bajos salarios y la temporalidad, aspectos pendientes de la economía española para 2018.” [Data de recerca: 4 de gener de 2018]

http://www.antena3.com/noticias/economia/retos_201801035a4cf7220cf2e006ece75023.html>

Ara.cat internacional: “Islàndia sancionará les empreses que no compleixin la nova llei sobre igualtat salarial” [Data de recerca: 4 de gener de 2018]

https://www.ara.cat/internacional/Islandia-sancionara-empreses-compleixin-igualtat_0_1936006500.html>

Some Facts about the Gender Pay Gap in Spain. [Data de recerca: 6 de gener de 2018]

http://genderpaygap.eu/documents/Factsheet_Spain.pdf>

Salario Mínimo Interprofesional [Data de recerca: 7 de gener de 2018]

<http://www.salariominimo.es/>>

ANNEXOS

- sisè apartat -



1. introducció _____
3. part pràctica _____
5. bibliografia _____

2. cos del treball _____
4. conclusions _____
6. **Annexos**

ÍNDEX

1.	Entrevistes	
1.1.	Saray. Cap d'enginyeria a SEAT.....	58
1.2.	Marta. Cap de gabinet de la regidoria de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona.....	62
1.3.	Chelo. Adjunta de direcció d'infermeria de l'Hospital de Traumatologia de la Vall d'Hebron.....	68
1.4.	Joan. Notari.....	71
1.5.	Oscar. Director general d'INJECTER.....	74
1.6.	Miquel. Professor de Ciències de CESDA i Director de relacions externes i de màrqueting.....	75
1.7.		
2.	Notícies	
	Islàndia obligarà les empreses a demostrar que homes i dones cobren el mateix.....	77

1. ENTREVISTES

1.1 Saray - Cap d'enginyeria a Seat

Molt bé, doncs, quina posició és la que ocupa ara mateix en l'àmbit laboral?

Saray: Cap d'enginyeria a Seat de processos i qualitat.

I des de quant temps fa que ocupes aquest càrrec?

A Seat estic des del 99, però vaig començar de becaria i treballant 4 hores a producció, o sigui encara estudiava, i poc a poc em vaig treure la carrera i vaig anar pujant fent promocions internes. En aquest càrrec com a Cap d'enginyeria ara portaré un parell d'anys.

Llavors què va estudiar?

Vaig fer primer enginyeria electrònica, que són 3 anys, a la meua època era la diplomatura de 3 anys i després vaig fer la superior que era enginyeria industrial. Vaig fer 5 anys d'enginyeria i un cop vaig acabar vaig fer un màster, un postgrau que li dieu ara, de telemetria que són sensors i ja és més enfocat al motor. Tota la telemetria és més el funcionament del motor, de mecànica i d'electrònica. I després ja tot el que he fet ha estat ja a Seat i he anat pujant, però per anar pujant hem de fer promocions internes que li diuen. Llavors has de fer uns cursets per aprendre coses internes de Seat i fer exàmens i si som 40 que ens hem presentat i només hi ha dues vacants, valoren el que volen per donar-te la feina o no donar-te-la (rient-se). Perquè no et demanen una nota, et demanen que aprovis. En aquesta última prova hi havia quatre llocs i ens vam presentar unes 20 persones. Vam aprovar els exàmens uns 15, i érem 15 per 4 llocs. Al final vaig entrar jo.

I llavors el teu salari seria el mateix que el d'un home ocupant la mateixa posició?

Sí, sí, sí.

Sap la quantitat de persones que treballen?

Sí, sí ho sé. A Seat, mira, som uns 12.000 treballadors en total. Jo treball al centre d'aquí de Barcelona, de Zona Franca, perquè estem repartits en tres centres: Seat Martorell, Seat "Componentes" que està al Prat i Seat Zona Franca, que va ser la primera de totes. A Martorell seran unes 9.000 persones entre oficines, operaris..., a Seat Zona Franca serem uns 1.000 que es on jo estic i a Seat "Componentes", son uns 2.000 més o menys. O sigui que actualment serem uns 12.000 i de dones un 10-15% més o menys. Molt poques.

I de les dones, n'hi ha que ocupin un alt càrrec de responsabilitat?

Un 2% si arriba. Les dones que tenen més responsabilitat estan més o a Recursos Humans, o a cap de personal o bé al departament d'Higiene i Seguretat... Hi ha dones que tenen càrrec a administració, però a enginyeria crec que som... puc dir un 1%, un 2%? A Zona Franca sé que no hi ha cap, sóc la única que hi ha, Martorell suposo que sí, que sí que hi ha més. Però aquí a Zona Franca no, no no. I a més jo sóc de taller, d'anar de pujar al despatx,

de baixar a la reunió per estar amb els de manteniment... M'agrada, m'agrada més això. Som molt poques, molt poques. A la carrera quan vaig estudiar el primer any d'enginyeria electrònica i vaig arribar el primer dia a classe que no coneixia a ningú, eres només dues noies, dues en tota la promoció. A química sí que n'hi havia més, però a electrònica no, i a mecànica suposo que ja ni una.

Suposo que ara ja s'haurà equilibrat una mica.

Sí, jo crec que, clar jo tinc 38 anys i ja fa 15 anys que vaig acabar la carrera, i amb 15 o 14 anys jo crec que la cosa ja està una mica més... jo crec que sí.

llavors, sense donar importància al lloc que ocupin, els homes i les dones acostumen a cobrar el mateix?

Sí. Allà cobra tothom el mateix. Si sí, a Seat tothom cobra el mateix, no hi ha diferència de sexe. La diferència és de categoria, segons el lloc que ocupis, segons la teva categoria, tens un salari o un altre, però no hi ha diferència de sexe.

Abans has dit que hi havia un 2% de dones ocupant alts càrrecs, llavors els homes la resta no?

Sí. Parlant de càrrecs d'alta importància la resta són homes, sí i a més homes de l'antiga escola. Ara s'està començant a donar una mica de lloc als joves, a la dona... però perquè s'estan jubilant els altres. Jo he tingut caps que no eren ingerires però portaven allà tota la vida, s'han format a Seat i han anat ascendint. Són homes que ja estan per jubilar-se, de 60 anys. Coneixen la fàbrica i la feina super bé però la nova tecnologia sí que es veritat que els hi costa una mica, però es veritat que coneixen el funcionament del cotxe super bé, però no tenen titulació. Però, la resta, tots homes.

I les feines que fan els homes majoritàriament quines serien?

Els operaris on el percentage serà de 70% homes i 30% dones, però ja és una mica més pel perill. Les línies de producció en tant homes com dones, no hi ha problema, però si que a les dones potser no els hi crida tant l'atenció treballar a Seat. A administració potser hi ha més dones, però si no n'hi ha més, és perquè no volen perquè és una feina dura.

I el perfil que es busca està determinat?

Per producció no hi ha perfil, fan una revisió mèdica i no busquen un perfil que sigui determinat, sinó seguretat i la higiene i que els moviments no siguin repetitius, que no es facin mal, que agafin el mínim pes possible..... això es mira molt, i es demana com a mínim el grau superior d'enginyeria o la carrera. Es puntua molt bé l'alemany ja que al ser una empresa alemanya, Volkswagen, es mira molt bé.

Quan demaneu un currículum acostumeu a demandar la foto?

Sí, sempre. Veig els currículum que arriben i sempre la porten. Crec que és bàsicament perquè la demanen. Els hi agrada veure el perfil abans de l'entrevista. Ho miren molt. Tot i

així, res de pantaló curt, res de xandall... això està fora. I si ho porten hi ha sanció, un avís. Uns texans i un polo bé. No et diuen res però la imatge s'ha de cuidar. Sobretot quan venen visites, tenim moltes auditories i això és important. Llavors quan venen els alemanys hem de tenir en compte el vestuari, s'ha de cuidar això.

Llavors consideraries que l'empresa té un pla d'igualtat i que es segueix?

Sí. Té un pla d'igualtat i en el cas de ser mare, et respecten el lloc de treball. Després de la baixa en principi si vols fer 5 hores, te les han de permetre i no et poden treure. Tenim els sindicats i un bon comitè d'empresa darrere i potencia bastant les necessitats de la dona. Estem una mica protegides. Però com deies, el salari és el mateix, sí, però també t'he de dir que per arribar on he arribat, he hagut de demostrar que puc més que els homes. A mi no se m'ha valorat igual que un home. a mi m'han demanat més més esforç que al meu company que està també amb mi i que optava al meu lloc. De les quatre places, els tres que van quedar més jo, jo he hagut de demostrar més que ells, o sigui jo he d'estar un pas per sobre perquè em valorin igual. Això m'ha passat molts cops, d'estar d'igual a igual i no agafar-me a mi, i jo els vaig preguntar què era el que havia fet malament per tal que la pròxima vegada que em presentés millorar-ho i al final sempre diuen: No, es que clar... Acabes veient que es que has de demostrar més per tenir el mateix. Un cop ja ho tens bé, tot i que encara dubten. Els més joves et respecten igual, però les persones més grans, jo que tracto de tu a tu a tots i els vaig avisar que estaria sovint pel taller perquè m'agrada, et veuen com, no com una amenaça, però sí estrany. Un home de 50 anys o més em va dir: "vosaltres heu vingut aquí i us han donat tot regalat" i li vaig dir: "sàpigues que vaig entrar aquí al 99, encara no havia acabat la carrera i treballava de nit 4 hores fent una substitució i estava a la cadena de muntatge, estava posant ràdios al cotxe (200 la nit) i quan arribava a casa anava a dormir". Això passa perquè a un home no el posen evidència ni ha de donar explicacions del per què té aquest lloc i he agafat a gent i he hagut de donar explicacions de perquè estic allà. Què he d'anar amb el currículum a la mà!? En canvi, els homes no. Primer mira com treballa i després ja em dius. El primer parell de mesos va ser una mica tens, difícil. Llavors puc dir que a **salari o oportunitats estem iguals però potser a la dona li exigeixen una mica més.**

Si no fos pels sindicats tots els que fan mitja jornada, que normalment són les dones les que agafen reducció de jornada i que són una molèstia per al cap general, l'alemany, perquè només fan 4 hores de les 8 hores, per això et dic que si no fos per la presència dels sindicats... Tenen la sensació, que som una molèstia. I si passa qualsevol cosa, les primeres persones que es treuen del mig són les que fan reducció de jornada. Sempre. O la gent que tingui una disminució.

Però ara estan obligats a tenir un percentatge no?

Sí. I a més hi ha llocs de treball que són per a ells i que no poden ocupar qualsevol altra persona. Tenim una infermeria molt bona que és com si fos un hospital allà dins, i si vas perquè tens mal d'esquena i et diuen que estàs per treballar però a poc a poc, et fan un paper del metge com que durant un mes ocupes un lloc com de "disminuït" fins que fas o rehabilitació o el que sigui. Disminuït entès, a part dels psíquics, com a una persona que li ha donat un infart, malaltia. S'ha de tenir en compte perquè Seat és una multinacional gran i s'ha de veure el que es fa realment ja que en qualsevol moment pot sortir alguna cosa per la televisió. Mai sortirà res bo. El teu cap vindrà a dir-te alguna cosa quan facis alguna cosa mal feta, però mai et vindrà per dir-te: "ben fet" perquè et dirà que és la teva feina. Per això, aquestes coses es cuiden més que res per a la imatge de l'empresa ja que la discriminació és denunciable i la multa no els hi costaria res, en veritat, però al ser una empresa molt gran, la imatge queda. Poc a poc anirem fent i a anirem millorant.

Després, vaig veure una foto a internet de la campanya publicitària que sortia una dona amb borsa de mercat i un senyor conduint, llavors no sé qui s'encarrega o amb quin criteri ho fan...

Això ho porta Seat màrqueting, això és un debat que tenim molts treballadors en petit comitè. Sempre ho comenten perquè jo els hi dic "sembla que fem cotxe per a homes" i el que fan per a dones és el Seat Mii, i temps enrere feines el cotxe més petit del mercat, el Seat Mii Mango i jo els hi deia "aquí una dona no posa els fills, ni la compra ni res!". A mi també m'agraden els cotxe grans! (Documental informe setmanal, "60 años del 600" - minut 3:41). És tot fals. Només en la publicitat del Mii Mango surt una dona sola.

Si ho fessin al revés i sortís una dona, cridaria molt l'atenció.

Sí, és una molt bona idea, però potser no agradaria, si. És un món molt masculista. No generalitzaré però hi ha gent gran que tenen una mentalitat molt tancada. Les persones grans déu n'hi do! Vaig començar amb 20 anys a la Seat, ja porto temps i experiències.

Què opines de que els caps de Seat hagin estat tot homes?

Tot homes. Jo sempre dic: "si esto lo gobernara una mujer, esto iría diferente, iríamos mejor". Mira com a les cases mana una dona.

I no hi ha cap dona que pugui arribar ara per ara a ser directora?

No. Jo que conegui ara no. Si te n'adones tots els directors des del 1992 són alemanys perquè va ser el moment en què hi ha haver la crisi dels motors i va passar a formar part del grup Alemany Seat-Audi-Volkswagen, menys el Luca de Meo que és italià i que ve de Fiat. Fins al 1992 Seat era espanyola 100%.

I canviant de tema una mica, saps a quin any va entrar la primera dona a Seat?

Ara no t'ho ser dir però ho buscaré.

Llavors no existeix cap mena de discriminació o masclisme?

No, bé, no hi ha masclisme però el que sí que hi ha és que la dona ha de demostrar, ha de fer més que l'home que té el mateix. I això sí que és veritat. Que en les mateixes condicions, si tots dos tenim enginyeria, tots dos tenim un post grau i tots dos tenim alemany, jo he de fer un altre curs de qualsevol cosa, llavors potser en les mateixes condicions jo he de tenir una coseta més per a poder optar al lloc. Jo aquest lloc el vaig agafar perquè feia esport. Perquè feia triatlons, m'agrada córrer... i crec que aquest va ser el punt extra. Tinc una bona carrera i m'agafen per això! Que el lloc no és d'entrenadora! Ara aquests dies estaven fent pràctiques i potser dels 50 que han vingut, només hi ha dues noies. (...) Jo ara tinc un grup de 12 treballadors i sempre hi ha 10 homes i 2 dones o 11 i 1, però mai més de dues dones.

Però tampoc sembla que vagi a augmentar el número de dones en aquest sector.

No, no sembla que vagi a augmentar, sobretot en aquesta carrera, és curiós.

Doncs ja està tot. Moltes gràcies!

1.2 Marta - Cap de gabinet de la regidoria Feminismes i LGTBI - Aj. de BCN

Hola bon dia, sóc de l'Institut Les Corts i el meu treball de recerca és de la dona al món laboral i buscava saber una mica la igualtat que es porta des de l'ajuntament i llavors em van reconduir cap aquest departament.

Marta: Sí, sí sí, nosaltres aquí som la regidoria de Feminismes LGTBI i llavors portem tota la política de la igualtat entre homes i dones, també amb la relació entre les persones per la seva orientació sexual i igualtat de gènere. I llavors el teu treball en què es centra? En el tema laboral? Què mires exactament?

Les posicions que ocupen les dones respecte els homes perquè les dones tenen molts estudis però després potser ocupen una posició que damunt d'elles està un home que no ha fet ni la meitat d'estudis que la que ha fet la dona i comparar també salaris i tot aquest món.

Llavors què voldries saber, què voldries preguntar-me?

Algunes preguntes com ara quin és l'objectiu principal que porta aquest departament.

El nostre objectiu principal és assolir que a Barcelona hi hagi una major equitat entre homes i dones i això vol dir per tant que hem d'actuar, que és el que intentem fer, amb totes les polítiques públiques perquè en realitat la igualtat entre homes i dones s'ha d'assolir en tots els àmbits, tant en el laboral com el cultural com l'educatiu com en els d'esports com el de la cooperació de la justícia global com en la política migratòria i en totes les polítiques públiques que té l'ajuntament hem de treballar per l'equitat de gènere. Llavors el nostre objectiu principal és aquest i per aconseguir això el que hem fet principalment és fer un pla que és diu "El pla per la justícia de gènere" que llavors amb aquest pla nosaltres hem

marcat amb els propers 4 anys quins són els objectius en cada un d'aquests àmbits que hauríem d'aconseguir per a assolir aquesta equitat o per anar avançant cap a aquesta equitat.

Per què es va crear aquest departament bàsicament?

Clar, la regidoria la vam crear sobretot per..., de fet abans de que nosaltres arribéssim al govern aquesta regidoria era la regidoria de dones i per tant tota la part LGTBI, de diversitat sexual i de gènere, no entrava. Llavors nosaltres vam ajuntar les dues coses i es crea com a regidoria de tot perquè es considera què es un tema important que hem d'aconseguir, és un objectiu prioritari políticament i per tant com que és un objectiu que no és fàcil d'aconseguir ja que es necessita l'estructura, es necessita tot els suports, es necessita gent treballant, doncs era necessari tenir una regidoria perquè d alguna manera és una estructura dintre de l'administració que et permet donar major impuls a les polítiques.

Molt bé. I d'aquest departament suposo que rebreu trucades per part dels ciutadans i llavors quin és el problema del qual rebeu més queixes o més sol·licituds per a informació?

La veritat és que els temes són variats. Sí que per exemple hi ha moltes dones que ens escriuen amb problemes de precarietat i de pobresa amb demandes diferents però sobretot en el darrer any i mig en tema de l'habitatge. Moltes vegades hi ha demandes de que realment diuen que estan en una situació molt precària econòmicament, que no tenen recursos suficients, que això els impedeix pagar i mantenir l'habitatge ja que estan en una situació límit i també moltes vegades per a les demandes que s'ens fan via carta o via mail es també per temes de violència.

Val, pensava que seria algun tema més relacionat amb la igualtat de gènere i com poder resoldre'l, no pas així més de pobresa.

No no, sobretot hi ha moltes demandes per accés als recursos bàsics que també s'argumenten moltes vegades amb les cartes que son històries marcades també per la igualtat de gènere entre homes i dones i moltes vegades que son dones monoparentals amb càrrecs i s'han de fer càrrec de tot no? Del treball de cura, del treball remunerat que no arriben i que al final no aconsegueixen sortin-se'n no?

Respecte l'ajuntament sap si s'organitza amb algun pla d'igualtat i com s'aplica?

Un pla d'igualtat intern del propi funcionariat. Sí, sí que hi ha un pla d'igualtat de fet suposo que ja saps que és obligatori per la llei estatal d'igualtat s'obliga totes les administracions a tenir aquest pla d'igualtat de recursos humans. Llavors el pla d'aquí de l'ajuntament és el segon pla que es té, aquest últim es va aprovar fa 2 anys i es va aprovar pel ple amb acord de tots els partits i els sindicats. És un pla que porta 2 anys de desplegament i s'han anat fent coses però bé, encara li queden 2 anys més.

Però llavors perquè hi hagi igualtat de quina manera es fa?

El pla inclou unes 30 mesures aproximadament, unes 30 actuacions que s'han d'anar desplegant i llavors per exemple, vam fer un informe i llavors el que diu el pla és que a l'Ajuntament de Barcelona igual que en moltes altres empreses i a altres administracions hi ha una bretxa salarial i les dones cobren menys que els homes. Vam fer un anàlisi per tal de veure quina és la bretxa que hi ha i després de fer-lo i fer un informe, tot i que s'està fent un segon informe més detallat, i es va veure que exactament sí que hi havia una bretxa salarial a l'ajuntament. Arriba a un 13% de bretxa salarial i que de tot aquest informe es diu que aquesta bretxa salarial es produeix sobretot per als complements que es donen en el salari. Que no són per al salari base que tenim tots els treballadors sinó pels complements que ens van donant. Llavors ara amb aquest informe, un cop fet, has de dir quines actuacions faràs per intentar corregir que això es segueixi produint. Amb aquests dos informes que tenim ara s'estan planificant les actuacions per poder corregir aquesta esclatxa. Això ens implica revisar tots els complements salarials que ens estan donant, veure com corregir-los i que siguin més equitatius perquè d'alguna manera acabem aconseguint que homes i dones cobrin el mateix. Això per un cantó. Després també el pla, per exemple, tenim la guàrdia urbana on hi ha molt poques dones, de fet les dones representen l'11% només, llavors el pla el que està dient és que això no pot ser, aquest percentatge ha d'augmentar, les dones han de poder treballar també en el cos policial, llavors el que s'està fent per a corregir això és el fet de crear una comissió a la guàrdia urbana perquè els cossos policials pensessin com es podia fer perquè les dones entressin en la policia. Les bases de les ofertes per a poder ser policia s'han revisat per poder esbrinar si les dones suspèien més les proves que els homes i vam poder veure que hi havia una part de la prova en que es feien preguntes que estaven relacionades amb cultura general on els homes aprovaven més que les dones i aquí, es feien moltes preguntes del tema d'esports. Per tant, nosaltres hem corregit aquestes preguntes i un cop revisades aquestes proves, hem vist que les dones han aprovat més que els homes i això ens permet que no hi hagi discriminació en l'apartat d'accedir a aquesta carrera. També, però, hem de fer campanyes per tal de sensibilitzar a la població per mostrar també a les dones que poden presentar-se a qualsevol treball, com en el cas de la guàrdia urbana.

I llavors dins de l'ajuntament podeu dir que també existeixi una igualtat a nivell de regidors i altres òrgans de govern?

Si. Nosaltres quan vam entrar en el govern com a "Barcelona en comú", al fer les llistes havien de ser paritàries obligatòriament. Llavors a l'entrar, de fet tenim el 60% de regidors que som dones i a més a més l'alcaldeessa que també ho és, cosa que mai havia passat a l'Ajuntament de Barcelona. Nosaltres, com a partit, ens vam posar l'obligació de tenir el

major número de dones possibles on la llei obliga a que hi hagi un mínim entre 40 i 60 dones i nosaltres el que vam intentar és invertir el que és sempre (60% homes i 40% dones), nosaltres ho vam voler invertir fins a aconseguir-ho.

Als diferents districtes o barris, l'organització dels ajuntaments, també existeix un pla d'igualtat, no?

No, no, en els districtes no. El pla d'igualtat de recursos humans és per tot l'ajuntament. Hi ha un pla que afecta als districtes i afecta a totes les àrees. És un pla que val per tots. Però, qui sí que ha de fer el transplament de RRHH, són les empreses públiques vinculades a l'ajuntament (tots els instituts que es vinculin amb l'ajuntament de Barcelona també han de crear el seu pla).

Per tant l'ajuntament en té un de propi, però els altres igualment han de crear el seu.

Exacte. Però el de l'ajuntament d'alguna manera marca cap a on s'ha d'anar.

Dins de cada barri hi ha algun representant d'aquest departament?

Sí. Cada districte. Cada barri, té una tècnica de dones i a banda ara el que hem fet es posar, de moment una prova pilot, una tècnica més en 5 districtes que el que ha de treballar aquesta és coses que l'altra tècnica no estava treballant. Treballa sobretot la implementació d'algunes estratègies que estem definint nosaltres des de la regidoria. Totes aquestes tècniques estan establertes per a que ajudin a establir l'equitat de gènere a tota la ciutat.

Per tant, dins de l'ajuntament de Barcelona, quines polítiques internes hi porteu a terme? És a dir, de quina manera actueu per a que hi hagi aquesta igualtat dins de l'ajuntament?

El pla que t'he explicat, consta de quatre parts on la primera està centrada en aconseguir que internament l'ajuntament treballi per aconseguir l'equitat i això ho fem perquè totes les àrees, les regidories, la direcció de l'ajuntament, els districtes, empreses públiques vinculades aquí... totes incloguin el principi de l'equitat de gènere de la seva política. I per a fer això, internament, el que hem fet ha estat crear un departament amb un equip de 8 persones que el que fa és assessorar a totes les àrees perquè sàpiguen com incloure aquesta equitat de gènere. Tenim dades que diuen que les dones es mouen més durant tot el dia, els homes es mouen més a primera hora del matí i de la tarda, les dones fan itineraris molt més flexibles per la ciutat, es mouen més pel barri, de manera més constant i per activitats diferents. En canvi, la mobilitat dels homes és molt més lineal. Per això parlem amb mobilitat, transport públic, esports. També treballem amb "Barcelona Activa" que fa que les dones tinguin unes millors condicions en el mercat laboral.

Normalment a qualsevol feina les dones acostumen a ocupar càrrecs administratius més que els homes, aquest cas es dona a l'ajuntament?

Clar, en el govern com t'he dit som 60% de dones, però com que em preguntes tot l'ajuntament, aquí si traiem la guàrdia urbana i els bombers, que són uns 3.000 treballadors, en la resta de treballadors hi ha moltes més dones que homes, hi ha també un 60% de dones i un 40% d'homes. L'administració pública està molt feminitzada i de fet passa a Barcelona i a moltes administracions. Però si fem a la guàrdia urbana i als bombers, llavors ja no ja que en els bombers només hi ha 6 que són dones (0'1%). Però les dones que hi ha fora d'aquests i quan comencen a voler arribar a direcció llavors és aquí on comences a veure més problemes. Però els llocs de les direccions sí que és més equitatiu, entre el 40 i el 60%. Però, en canvi, si mirem la gerència (que és el càrrec màxim per sota dels polítics), hi ha molts més homes que dones i aquí hi ha un 20% de dones i un 80% d'homes. Però, en l'administració hi ha moltes més dones que homes però a mesura que vas pujant, hi ha més homes que dones quan ells són més minoritaris.

Sabries dir-me el per què passa això?

Bé, això són dinàmiques que s'arrosseguen d'antic, de molts i molts anys, on sobretot eren homes els que ocupaven els càrrecs de responsabilitat sobretot perquè es produeixen processos de discriminació bàsicament. A vegades poden ser processos de discriminació directa (quan s'escull a un home i no pas a una dona sense arguments) però moltes vegades la discriminació que es produeix és indirecta (on es seleccionaven més els homes pel fet de valorar més el currículum o es quedaven més a les reunions, o més temps ja que no es fan gaire càrrec de les cures de la seva llar, tenien més disponibilitat per a fer coses,...) i tot una sèrie de dinàmiques i circumstàncies que al final acaben portant a que els homes segueixin més en els llocs de decisió. Tot això, poc a poc es va corregint, es va canviant. Però ja antigament les dones no podien accedir a l'educació i per tant no tenien currículum... una sèrie de factors que feia que no poguessin ascendir i que fos difícil de competir a l'hora de prendre la decisió. Ara això ja no és així. Ara les dones, tu ho has dit al principi, estan més formades, tenen un nivell educatiu més alt, que els homes actualment. Per tant, ja no és una qüestió de currículum, anirà canviant. Nosaltres aquí em acordat que no hi podia haver més d'un 50% d'homes en llocs de decisió, s'ha d'anar acurtant.

Suposo que també el fet de ser dona també requereix el fet de ser mare en algun moment, no? I llavors la maternitat fa tirar enrere.

Clar, això per exemple, si tu mires la gent que s'acull els permisos de maternitat i paternitat, veuràs que les dones ho fan quasi en el 99%, en canvi els homes no, pot arribar a un 2%. Vull dir que tu aquí deixes de treballar durant un temps no? i després també hi ha moltes empreses que evidentment això no és legal, però que també quan veuen la possibilitat de que una dona es pugui quedar embarassada, o la acomiaden o no li renoven el contracte...

Sí, si el permís de paternitat el vaig buscar i la última dada que vaig trobar va ser que al 2009 només representava l'1% i suposo que haurà anat disminuint.

Imaginat! Això vol dir que els homes estan allí sempre. Optant a més opcions i si en un moment donat vols tenir fills, et retires no? Clar també una de les demandes que hi ha però que això no es pot fer a nivell local ja que s'ha de fer a nivell d'estat, el que s'està demanant es que sigui, obligat per llei, que tant homes com dones s'agafin el permís igualitàriament, amb el mateix temps i a més diuen que no sigui transferible, que això es fa en països al nord d'Europa com Suècia, Dinamarca, Noruega... O sigui, tu estàs obligat a agafar-lo i a més a més no el pots transferir a ningú. I això està molt bé. En els països que s'ha fet és quan acaba funcionant.

També m'he informat i he trobat que existeix una mena de coordinació que teniu amb la Generalitat relacionat amb el pla d'igualtat però, com us hi coordineu per poder-lo aplicar a tots els municipis?

Nosaltres el pla d'igualtat que tenim, el pla de justícia de gènere, el fem només a nivell de Barcelona, el que passa que clar, hi ha moltes coses que evidentment amb la Generalitat ens hem de coordinar com en temes de violència que hi ha una llei catalana que obliga a tots als municipis a tenir una mena de serveis que quan una dona està patint violència ha de poder accedir a aquests serveis i se li ha de poder donar una atenció i tot el suport que necessiti. Per tant, aquests serveis es despleguen a tota Catalunya i llavors hi ha un espai que és la Generalitat que coordina una mica tot el desplegament que s'està fent. I nosaltres aquí a Barcelona també com que és una ciutat molt més gran, el que tenim és un circuit de violència contra les dones de Barcelona on aquí participa la Generalitat i ens coordinem, en el cas de Barcelona, específicament amb aquest tema i també hi ha altres temes com el tràfic de persones i és aquí on hem de treballar amb la Generalitat i també amb l'Estat per tal de solucionar el problema. Llavors tenim espais de coordinació específics i depèn del territori tu et coordines d'una manera o d'una altra.

Com sensibilitzeu a la societat per poder fer canvis en l'àmbit de la igualtat al treball?

La igualtat en el treball és una branca del feminisme i és un dels àmbits que s'han de treballar i nosaltres tenim més la visió que hem de treballar en tots els àmbits i el del treball n'és un però s'han de treballar tots junt, tots a la vegada. Podem fer sensibilització o bé pots intentar forçar a les empreses de que ho facin. Hi ha una llei estatal que d'alguna manera no obliga a les empreses amb menys de 250 treballadors, però nosaltres com a ajuntament hem volgut contractar a moltíssimes empreses de la ciutat, i també de fora, i com podem aconseguir que aquestes siguin més equitatives en temes de gènere. Llavors hem fet que si ells volen presentar-se en els concursos que nosaltres fem per a aconseguir els contractes, estan obligats a complir una sèrie de clàusules. Entre aquestes els hi diem

que durant els anys que contractin amb l'ajuntament s'han de comprometre a que reduiran la bretxa salarial, a que tindran mesures de conciliació laboral i familiar tant per homes com per dones que donin respostes a les necessitats de la seva plantilla. O sigui els obliguem a una sèrie de coses que sabem que acabaran millorant la situació de les dones que hi ha en aquestes empreses. Si no ho compleixen amb aquestes condicions, no poden donar el servei a l'ajuntament. Això, per tant, és una via que a banda del nivell estatal hem aconseguit que d'alguna manera les empreses ho acabin fent. Una altra manera també són les campanyes publicitàries perquè d'alguna manera les empreses es sensibilitzin i traiem manuals, assessorem a les empreses, anem a llars i fem tot tipus d'actuacions.

Però les campanyes no acostumen a tenir molt èxit no? O sí?

Clar, depèn de la campanya. L'ajuntament fa campanyes de publicitat, on es posen molts recursos i tenen un impacte gran perquè les veu tothom, aquestes de ciutat, nosaltres en aquests dos anys, ens hem centrat en el tema de la violència. L'any que bé, al 2018, volem fer una campanya del "treball no remunerat" perquè tant homes com dones facin tot el treball de cures que s'ha de fer, perquè sinó només el fan les dones, el fan a més sense remunerar, això els impedeix entrar en el mercat laboral o tenen més dificultats o acaben perdent els contractes o tenen menys salari... i el que farem serà una campanya perquè no només les dones ho facin perquè sinó no podem aconseguir la igualtat en el mercat. Aquestes campanyes si que tenen un impacte gran.

Llavors es pot dir que el vostre repte principal com a regidora de feminisme és trobar la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits possibles, no?

Exacte. No deixar-nos ni un.

Ja està tot. Moltes gràcies.

Doncs molt bé i molta sort!

1.3 Chelo - Hospital Vall d'Hebron (entrevista telefònica)

Hola bon dia. Començo amb algunes preguntes senzilletes com ara quin càrrec està ocupant actualment?

Chelo: Sóc l'adjunta de direcció d'infermeria de l'Hospital de Traumatologia de la Vall d'Hebron i m'ocupo de l'hospitalització i de la rehabilitació, és a dir, de la fisioteràpia i la teràpia ocupacional també.

Des de quant temps fa que ocupa aquesta posició?

Doncs estic amb aquest càrrec des de l'any 2010, és a dir, ja porto 7 anys en aquest lloc.

I com la vas obtenir?

Aquests càrrecs són càrrecs de confiança, jo vaig obtenir la plaça d'infermera mitjançant l'oposició fa 30 anys. Tota la meva vida professional s'havia desenvolupat al servei

d'urgències a traumatologia que vaig estar 20 anys i llavors un bon dia vaig voler canviar i tenim l'oportunitat de fer canvis dins de la mateixa empresa, vaig optar un canvi a una unitat d'hospitalització i quan estava allà em van oferir portar una nova unitat d'hospitalització que era on col·loquem les pròtesis de genoll. Llavors vaig muntar això i a arrel de com vaig muntar aquesta planta, em van oferir la que tinc. És com un càrrec superior. Vaig passar de supervisora a adjunta. Diguem-ne que jo sobre meu només tinc a la meva directora.

I el teu salari es pot considerar que és igual que el d'una persona que ocuparia el mateix lloc sent de sexe masculí?

Sí sí. Jo sóc funcionaria pública i llavors aquí no fem discriminació ni per sexes ni per cap tipus, el meu sou si fos home seria el mateix.

I no sé si sap quantes persones hi ha en total a l'hospital o en la teva secció?

No, les que pengen de mi directament són unes 450 persones. Però del meu hospital, de la direcció d'infermeria en total som unes dues mil i escatx.

Llavors sabria dir-me quants homes o quantes dones hi ha més o menys?

El que sí que et puc dir és que la majoria som dones perquè la nostra professió està molt lligada al sexe femení. Ara això està canviant però històricament ser infermera estava lligat a ser dona. Però com que nosaltres, la part d'infermeria, és el gruix més gran, vull dir que som dones, guanyem en superioritat. A més, dins del que seria la professió mèdica, s'ha fet un canvi i ara hi ha moltes més dones que accedeixen a medicina que no pas homes.

Per tant, quin seria el percentatge de de dones que ocuparia un alt càrrec de responsabilitat?

En la direcció d'infermeria està molt clar que som quasi totes dones però així i tot és curiós que hi ha molt homes dins dels càrrecs alts, és a dir, és una professió majoritàriament femenina però és molt curiós que en els càrrecs elevats hi ha molt d'home i d'això sempre ens hem queixat. Nosaltres ho hem parlat moltes vegades i pensem que és més així perquè les dones ens encarreguem més de la criança dels fills i per tant els homes tenen més temps per dedicar-se i per accedir a aquestes coses, vulguis o no, una preparació de màster has de tenir i més, cosa que ara té tothom però quan nosaltres estudiavem no hi havia tantes coses. Dins dels càrrecs de l'hospital depèn del gerent. Nosaltres tenim ara actualment un gerent que al seu equip té moltes més dones que homes, vull dir, sorprenentment la majoria de llocs directius del nostre hospital són dones menys el gerent que és home. El capo és home, però s'ha rodejat d'un equip de dones. És molt curiós (riu)

També he pogut llegir que l'hospital està estructurat en tres àrees que són la General, la Maternoinfantil i el de Traumatologia. Per tant, d'aquestes feines, quines són les que les dones realitzen majoritàriament?

Són bàsicament infermeres, auxiliars d'infermeria, hi han moltes fisioterapeutes, tècniques al laboratori i moltes administratives també hi ha de dones, secretàries.

Mentre que els homes a què es dedicarien més?

Els homes ja fan més de manteniment, cel·ladors, metges més grans dels 45 anys i també hi ha alguns llocs d'homes administratius com ara els càrrecs de Recursos Humans.

A l'hospital es busca algun determinat perfil de treballadors? O no?

No, el nostre hospital funciona per un àmbit que com t'he dit abans és un hospital públic i nosaltres diguem-ne que la contractació va lligada per una borsa de treball que diguem que està oberta a qualsevol persona catalana, de l'estat espanyol, de nacionalitat espanyola, això sí que és important, on pot accedir qualsevol persona. T'has de preparar i tothom pot accedir a aquestes places on sempre depèn del teu rendiment quan ets contractat a la primera vegada et fa una valoració i si aquesta és bona augmenta el teu número de punts i llavors també exponencialment augmenten les possibilitats de noves contractacions i així fins que després finalment quan tens una oposició, a la plaça on tothom es pot presentar i el que té més puntuació a part de l'examen els mèrits de cada persona, que es quantifiquen, doncs es dona o no la plaça. A mi em va costar 8 anys aconseguir la plaça i em vaig haver de presentar per un concurs i oposicions. Jo vaig oposar i vaig quedar la 14 de Catalunya.

Sí sí, llavors creus que l'hospital es podria considerar que respecta el pla d'igualtat?

Sí. Al meu hospital es respecta totalment. No hi ha discriminació per sexes ni de res. Es que si l'administració pública ja no ho fa això, és per morir-se. Només faltaria...

I creu que hi ha alguna relació amb el paper home-dona de la feina respectiva que es fa? Per exemple, a l'àrea de Maternoinfantil que hi ha més dones que homes, creu que hi ha alguna relació?

Això abans hi havia un perfil molt clar com bé expliques. Per exemple, ginecologia bàsicament ha estat sempre una especialitat que han fet més les dones que els homes, pediatria també. Per exemple traumatòlogues dones, han hagut històricament molt poques perquè és una especialitat molt dura en el aspecte que col·locar claus amb un martell dins de quiròfan i tot això... però també està canviant. Ara comencem a tenir moltes dones traumatòlogues. Però al principi quan vaig començar fa 30 anys, ostres, només hi havia una traumatòloga en un servei de 30! Ara potser hi deuen haver dels 30, 12 dones. És cert que per especialitat tenia més tendència alguna que una altra. Podríem dir que en l'àmbit d'hospitalització hi ha pocs nois, els nois els hi agrada més anar a crítics. Instrumentistes nois no hi ha gaires tampoc, perquè sembla que d'instrumentació és cosa més femenina. Sempre hi ha alguna excepció. Però és cert que hi ha una distribució una mica així.

I ja la última, creu que hi ha algun perfil de treballadors que ocupin càrrecs de responsabilitat, o sigui, una vegada han entrat, han de tenir algun perfil?

Sí sí, han de tenir un perfil especial. Vull dir, la gent que es promociona per càrrec ha de ser amb un perfil determinat, amb unes característiques, els càrrecs, parlant de general, càrrecs de confiança, és a dir, la meua directora va triar que jo fos l'adjunta. Jo no he hagut de fer cap examen per ser adjunta, el que el gerent i la directora han decidit que el meu perfil és correcte però m'agafen a dit. Amb la qual cosa els perfils de direcció són triats per confiança de la directora que porta el personal. Es busca un perfil però aquest no està protocolitzat en un document. El que et demanen és lògic, un nivell de màsters dins de la infermeria però, el que volen són les teves habilitats a nivell de gestió i de solucionar conflictes, gestionar equips de treball gran, tractar amb sindicats... Generar idees, que resolguis problemes i donis solucions. Això és el que busquen el gerent i la directora d'infermeria. Una persona ràpida, resolutiva, que no comencis conflictes sinó que el contrari, que els treballis i els reconduexis. Això és el que vol el perfil aquest. Aquestes habilitats a vegades es poden portar a terme mitjançant *coaching*, però no hi ha cursos que et preparin per això, vull dir, també són algunes qualitats innates que no pot canviar la persona i moltes vegades no són persones que tinguin un currículum extraordinàriament gran. Hi ha habilitats empàtiques que la té gent que a vegades no té currículums bons, al contrari, hi ha persones que tenen currículums bestials inclús que són persones sàvies i no són bons en temes d'organització i de gestió d'equip. Les seves habilitats a la hora de la negociació bàsicament. I per no generar i per parar els conflictes bàsicament també. L'altra cosa important que els interessa i el que jo també vull del meu equip és que sàpiguen ensumar quan pot haver un conflicte i evitar que succeeixi. Que s'avancin i que prenguin mesures perquè no passi.

Doncs ja està tot, moltes gràcies!!

1.4 Joan - Despatx de notaris

Eva: Ara que tinc un moment, aviam si puc ajudar-te i després vindrà en Joan.

Val si, perfecte. Sap quantes persones treballen aquí?

Eva: Doncs ara mateix no t'ho ser dir però més de 40 segur. Estan els 2 notaris, la Imma que és la filla del senyor Rubies que també és notària, i després de noies som totes menys dos homes, el Joan i l'Enric. Hi ha dones separades, solteres, amb fills, sense...

Sap si els homes i les dones ocupant el mateix lloc de treball cobren el mateix?

Cadascú té diferents llocs. Els dos homes que hi ha són oficials, que és la categoria que se suposa que és la més alta, però també hi ha oficials que són dones.

I cobren el mateix aquests oficials homes i dones?

No crec. Això ja t'ho dic jo, no crec.

Amb molta diferència o no gaire?

Segurament. Això ja li preguntes al notari tot i que crec que sí. És un tema masculista. Nosaltres sempre opinem que ens tenen perquè som bones treballadores, no ens queixem i ens exigeixen més que als homes. És la meua opinió perquè sinó, per què tantes dones?

I quines feines són les que fan aquí les dones?

Hi ha de tot. És tot administratiu perquè aquí a la notaria més o menys es compona en que el client arriba i si vol fer una escriptura de qualsevol tipus (mercantils, civil...), un oficial l'atent i es diu què és el que necessita, què és el que no, depèn d'això doncs l'assessores fiscalment, més que res perquè la gent el que vol evidentment és beneficis fiscals si es poden. Els oficials fan l'escriptura, jo sóc oficial, llavors la redactem i a partir d'aquí ja després ho firma el notari i allò és la matriu (l'escriptura original que firmen els clients i el notari). (...) A continuació passa a les copistes perquè facin la còpia autèntica, que és l'original que el client s'emporta. Si per exemple has firmat la compravenda del teu pis, nosaltres et donem una còpia original, això és el que has firmat. Però la matriu, ens la quedem nosaltres perquè si tu perds aquella escriptura, sempre en pots demanar una altra. A partir d'aquí aquesta escriptura es fa la còpia i hi ha un altre departament que és l'administració que són les que cobren, les que fan les factures i ve el client, les retira, paga i s'ha acabat. I després hi ha un altre departament a part que fan testimonis, legitimacions (autenticar un document o la firma d'aquest). (...) Es feina en realitat tot administratiu. (...)

Sap com arriben aquí els treballadors, és a dir, com els contracteu? Si hi ha alguna agència o algun altre mètode?

Sí. Tenen una agència de contractacions des de fa uns anys. Llavors si volem advocats en demanen un, si volem una administrativa, en demanen una i en relació a les aptituds ja no sé perquè això és l'empresa de contractació i els notaris. Això t'ho dirà millor el notari.

I sap si quan demanen el currículum demanen la fotografia?

Home jo crec que la foto és important no?

El pla d'igualtat posa que la foto no és imprescindible.

Home imprescindible no ho és però jo crec que per un lloc que estàs de cara al públic, la presència diu molt quan es fa una entrevista. No em refereixo al vestir. Si jo entrevistés em fixaria amb moltes coses. No que sigui guapo o lleig o el que sigui, sinó la presència o la personalitat de la persona. Que això mitjançant una foto tampoc ho pots veure, però bé.

Creus que l'empresa podria considerar-se que respecta el pla d'igualtat, o no gaire?

(Negant amb el cap)

No gaire segons tu.

Jo no, no, no ho crec que hi hagi igualtat aquí entre homes i dones. Les dones aquí estan... hi ha molts horaris diferents ja que al ser tanta dona les que són mares demanen reducció de jornada. Hi ha reduccions de tot. Hi ha qui plega a les 17, a les 15, a les 14...

Però amb això suposo que no hi haurà problema, no?

Bé, no hi ha problema relatiu. Vull dir, a vegades pacten entre ells. Se suposa que no hi ha problema. I si la persona ho demana i diu “no, no, es que jo no puc fer això”, doncs no ho fa. Però de totes maneres ells pressionen: “es que et necessitem, et necessitem i mira a veure si alguna tarda pots venir dues hores o...”. Això és el que hi ha.

(Entra el senyor notari)

Eva: El senyor notari va estar a Renteria, sí, al País Basc, després va estar a Mollet del Vallès (de segona) i de primera a Barcelona.

(Dirigint-se al notari) Ara ens preguntava que des de quin any estava vostè de notari.

Joan: Des de l'any 83, el 1983. I què vols saber?

M'ha dit que són més de 40 treballadors i...

No, no, devem ser uns... 34 sí. Déu n'hi do.

M'ha dit que quasi totes són dones menys uns quants homes...

Sí, ara tenim 3, d'homes 3.

La meva pregunta bàsica és que com és que té tantes dones i tants pocs homes.

Normalment estan més capacitades per aquests tipus de feina les dones que els homes. Aquesta és l'explicació. Per la feina administrativa, d'oficina, que demanem formació professional, normalment demanem gent amb formació professional, hi ha més oferta i més preparació al gènere femení que al masculí. Amb l'experiència que tenim d'aquests 34 anys per aquest nivell mig que és tasques de caràcter administratiu, el gruix nostre prové de formació professional i després hi ha dos lletrats i quatre lletrades, o cinc lletrades, aquí no hi ha res a dir, la equivalència home-dona és la mateixa, el criteri que no sé si és encertat o no, però com que l'extracció, la procedència és de formació professional, observem que el nivell... primera, hi ha més oferta femenina i segon que el nivell comparativament en la nostra opinió és millor l'oferta femenina que la masculina.

I llavors les característiques de les dones és ordenades...?

Amb tot el que és ordinador, escriptura, és a dir, acostumen a ser més ordenades i disciplinades que el gènere masculí. Edat per edat. És a dir, si tu agafes una noia de 22 anys i un noi de 22 anys, hi ha excepcions que confirmen la regla, però aquestes noies que han fet formació professional estan més conscienciades i més preparades.

Doncs ja està per que la resta ja m'ho ha dit la Eva.

I que t'ha dit?

Les feines que realitzen els homes i les dones.

Dos oficials, un auxiliar i dos notaris. I les dones administratives, cinc lletrades i dos lletrats, cinc advocades i dos advocats. Que més li has preguntat a la Eva?

També li he preguntat si l'empresa es podria considerar que respecta el pla d'igualtat.
Crec que absolutament. Tenim una notaria. Dos notaris i una notaria. Ho respectem perquè amb un tipus de servei públic com aquest es respecta estrictament la igualtat, és a dir, no hi ha cap diferència entre els homes que treballen i les dones que treballen aquí. Cap ni una.

1.5 Oscar - INJECTER (entrevista telefònica)

Quina posició és la que ocupes al treball?

Oscar: Jo de director general.

Des de quant fa que la ocupa?

Des dels 31, tinc 43 doncs mira, 12 anys.

I la va obtenir perquè suposo que va anar pujant no?

Sí. Vam començar a producció, qualitat i després vaig anar pujant, perquè sóc accionista de l'empresa que és nostra.

Es pot dir que el teu salari és més reduït, igual o més elevat que el d'una persona del sexe femení ocupant el mateix lloc?

Noooo, igual igual. El 70% d'aquí de l'empresa són dones.

El 70%?

Sí sí, igualment s'estructura igual, vull dir, a baix és normal i a estructura tenim noies clar!

I quantes persones hi ha en total?

Ara 80.

I el fet que hi hagi més dones és perquè creu que fan millor les feines que els homes?

Justament amb el cas nostre baix a la fàbrica, a producció, sí, sí sí. A estructura és perquè, si trobes la gent ben adequada i t'encaixa, doncs bé. Sinó no, però discriminació, ni una! Perquè tenim logística i tècnica on tot el departament aquest que és el més important ho porta la Imma. I fa molts anys que hi és. Vull dir no, no... El que passa és que vaig agafar que per manipulació, si que les noies en saben més i tenen més destresa que els homes.

I hi han moltes dones que ocupin un alt càrrec de responsabilitat?

Sí sí, en logística, en tècnica, la meitat quasi de l'estructura.

I totes deuen cobrar el mateix salari no?

Sí. No hi ha diferències entre homes i dones. Crec que cobra més la Imma que els altres.

I llavors quines feines realitzen les dones majoritàriament?

Les dones majoritàriament estan a baix a fàbrica, a producció on tenim els d'estructura que és logística, tot el departament logístic i el tècnic, per exemple, i a planificació.

I els homes?

Els homes estan a un departament d'operacions, un altre al departament de qualitat i després estan d'encarregats a la fàbrica i després ja estic jo.

Busqueu un determinat perfil de treballadors?

Per a baix a fàbrica sí que s'ha de tenir un perfil i per estructura se n'ha de tenir un altre. Sí. Sempre estem buscant perfils lògicament.

Però bàsicament amb quines característiques?

A baix a fàbrica més aviat és destresa i que estiguin disponibles les 8 hores a tres torns.

Aquestes característiques normalment quin dels dos sexes les compleix millor?

Es que depèn, no sé que dir-te. A baix a fàbrica ho fan millor les dones i aquí dalt (referint-se als llocs de responsabilitat) més indiferent. Es que és per capacitat, no per sexe.

Quan demanen el currículum, demaneu la fotografia?

Si, és que aquí a Solsona és molt particular, i com que ens costa molt aconseguir la gent tenim una empresa que ens ho fa, així que normalment sí, demanen foto.

Creu que l'empresa respecta el pla d'igualtat?

Sííí, sí sí. Et podria dir que algun cop hi ha hagut un conflicte i hem fet fora a algú. Sí, sí.

Doncs ja està.

Ja està?!?! Doncs molt bé!

1.6 Miquel - CESDA (entrevista per mail)

Quina posició ocupa en el treball? Des de fa quant que la ocupa?

Sóc professor de Ciències de CESDA i Director de relacions externes i de màrqueting. Sóc professor des del 2001 i a l'equip directiu des de 2014.

Es pot dir que el seu salari és més reduït/igual/més elevat que el d'una persona de sexe femení que ocupa la mateixa posició laboral.

En la nostra empresa estem adherits al compromís d'igualtat de gènere de la Universitat i per tant el salari no depèn en cap manera del gènere.

Quantes persones treballen formant als pilots? Quants homes i quantes dones?

En la meva empresa som uns 30 professors i/o instructors dels quals 7 són dones.

Respecte als estudiants, quants nois i noies hi ha més o menys? (En % o en números)

Aquest curs passat han estat 7 noies sobre 68 estudiants = 10%. És una xifra que es manté durant els anys.

Quines feines realitzen les dones a la fundació Rego majoritàriament? I els homes?

Administració i serveis són 6 dones i 1 home. En professors no instructors som 7 homes i 4 dones. En instructors són 10 homes i 3 dones. En instructors externs del curs MCC són 6 homes i cap dona.

Busquen un determinat perfil de treballadors? Quines característiques han de complir? Normalment quin dels dos sexes les compleix millor?

Creiem que tots dos sexes tenen a priori la mateixa capacitat per desenvolupar la feina. Ara bé, és remarcable com a administració quasi tot són dones i l'únic home és el jardiner/conserge. És possible que la força física d'un home ajudi en aquesta tasca. Les dones tenen més capacitat organitzativa i per això ho fan molt bé a administració.

Respecte a instrucció de vol crec que homes i dones ho poden fer igual de bé, el desequilibri que s'observa és per raons històriques en que l'aviació prové de les activitats militars que són molt masculines. Això hauria d'anar canviant ja que no hi ha cap raó per la qual un home piloti millor que una dona. Cal empoderar la dona per que sigui conscient que també pot assumir la responsabilitat de portar un avió amb 180 persones a bord.

Entre els professors no instructors les dades s'equilibren.

Sap si demanen la fotografia quan es presenta un currículum?

No demanem fotografia.

I per últim, deixant a banda els resultats, creu que aquesta fundació es podria considerar que respecta el pla d'igualtat establert? Si / no? Per què?

Si que ho respectem. Forma part de la nostra cultura. I en els processos de selecció de personal solen haver-hi dones amb influència en el tribunal de selecció.

2. NOTÍCIES

2.1 Islàndia obligarà les empreses a demostrar que homes i dones cobren el mateix

3.24 <http://www.ccma.cat/324/islandia-declara-illegal-que-els-homes-cobrin-mes-que-les-dones-per-la-mateixa-feina/noticia/2829766/>

Islàndia obligarà les empreses a demostrar que homes i dones cobren el mateix

És el primer país que imposarà sancions per la diferència salarial per gènere

Redacció 04 Gen 2018 - 17.01



El país nòrdic és pioner en polítiques d'igualtat de gènere (Reuters)

Islàndia s'ha convertit en el primer país en obligar per llei les empreses a no pagar més als homes que a les dones per feines de la mateixa categoria. Una llei, en vigor des de l'1 de gener, que estableix que tant les empreses privades com les públiques de més de 25 treballadors han d'obtenir un certificat d'"igualtat salarial", després de sotmetre's a auditories. La norma estableix sancions per a les organitzacions que ho incompleixin.

El país nòrdic, capdavanter en polítiques de la dona, prem així l'accelerador conscient que encara falta camí per recórrer. Es marquen el 2022, per acabar amb la bretxa salarial, en un país on, tot i estar per sobre de la mitjana mundial, només el 38% dels parlamentaris són

dones, com la primera ministra, Katrín Jakobsdóttir. Segons els sindicats del país, de mitjana, una dona islandesa cobra un 14% menys que un home per fer la mateixa feina.



Amb aquesta i d'altres mesures, Islàndia encapçala també el rànquing mundial en igualtat de gènere, segons un informe del 2017 del World Economic Forum.

Investigadors en igualtat de gènere s'han felicitat per la mesura i esperen que la legislació islandesa animi altres països a abordar mesures contra aquesta diferència salarial.

Les dones islandeses han lluitat amb insistència al carrer. Han protagonitzat cinc massius moviments de protesta que s'han deixat sentir a tot el món en els darrers 40 anys. Ara en recullen el darrer fruit en forma de llei.



La diferència salarial al món

El World Economic Forum, l'organització que analitza les diferències globals en temes com educació, salut, oportunitats econòmiques i empoderament polític, situa a la cua del rànquing en desigualtat salarial entre homes i dones el Iemen. A l'extrem contrari d'Islàndia, hi ha també països com Síria, el Pakistan, l'Aràbia Saudita i l'Iran, amb una bretxa salarial per gènere del 65%.

Acompanyen el país nòrdic al capdavant de la classificació, països que li són propers com Noruega i Finlàndia, seguits per Ruanda, Suècia i Nicaragua. Espanya no es troba en les 20 primeres posicions. A Catalunya, la diferència salarial entre homes i dones es va situar en el 26%, la més alta des del 2008, en un informe publicat l'any passat.

Globalment, les dones van cobrar de mitjana el 2017 gairebé 10.000 euros davant dels 17.500 que van cobrar els homes. Segons l'organisme, els salaris entre homes i dones trigaran encara fins a dos segles a equiparar-se a escala mundial.