

EL MERCAT DE TREBALL I EL TREBALL DE LES DONES A GIRONA

rosa bagué

Les dones treballem i hem treballat sempre —al camp, als negocis familiars, a les fàbriques, en feines domèstiques, a l'economia submergida, etc.—, però els últims vint anys ens hem incorporat de manera lenta i constant al treball assalariat, tot i que encara queda molt de camí a recórrer per estar en igualtat de condicions amb els nostres companys masculins.

Voldria aclarir, amb tot, que en aquest article quan es parla de treball es fa referència al treball assalariat, no al treball domèstic i de cura de les persones que realitzem les dones, assalariades o no, que no es reconeix ni es retribueix econòmicament —ni gairebé de cap altra manera, m'atreuria a dir.

Respecte al món laboral, la nostra legislació no és sexista, i penalitza la discriminació per raó de sexe, però la realitat ens mostra que la igualtat real és molt lluny de la formal.

Les dones som majoria a l'atur, en els contractes temporals i a temps parcial, i som minoria en l'accés a la formació i als llocs de direcció; patim la segregació per sexes, tant horitzontal com vertical, i la desigualtat salarial; i per acabar d'arrodonir-ho, encara que a vegades ens ajudin, tenim adjudicades —aquí sí— la direcció i realització de les tasques domèstiques i d'atenció a les persones. I encara quan es fa una tímida actuació de discriminació positiva, alguns s'escandalitzen i no ho entenen.

A les comarques gironines, si analitzem les dades o simplement mirem al nostre voltant, la situació de les dones no és gaire diferent de la que s'ha exposat, excepte en el fet que hi ha una elevada taxa d'activitat general i es registra una important presència femenina en el mercat laboral en relació amb el conjunt de l'Estat espanyol. L'any 1998 aquesta presència era un 8,48% superior a l'espanyola i un 3,33% superior a la catalana, però subsisteixen els obstacles i la discriminació que apuntàvem abans.

L'accés al treball, una cursa d'obstacles

Abans de parlar de la situació de les dones en el món laboral, hauríem de veure què passa amb l'accés al treball, veure per què hi ha més dones que homes a l'atur, sobretot tenint en compte que no totes les dones que voldrien treballar consten com a aturades, i això pot ser per-

què han desistit de buscar una feina a causa de les dificultats en què es troben pel fet d'haver de compaginar les necessitats de la família amb el treball, o bé per haver d'acceptar feines els ingressos de les quals no els compensen les despeses de guarderia o d'atenció a la gent gran que han de fer per poder marxar de casa, o els desplaçaments, que els prenen temps i els costen diners, moltes vegades per a una feina a temps parcial o mal remunerada... I aquests condicionants que només tenim les dones també afecten la qualitat del treball un cop ens hem incorporat al món laboral, perquè porten a acceptar d'entrada feines menys remunerades o pitjor qualificades pel fet que s'adaptin més a les necessitats familiars.

Dones a la Fira del llibre feminista



Una de les causes que fomenten la desigualtat en l'accés al treball són els prejudicis i estereotips que marquen dones i homes, les persones que contracten i les que són contractades, que fan que no es vulguin contractar dones perquè parim (la taxa de natalitat és d'1,2 fills per dona: això vol dir una llicència de 4 mesos en més de 40 anys de vida laboral!), que fan que es demanin persones d'un sexe determinat per a feines també determinades: secretària, aparellador, caixera, encarregat... o que en els qüestionaris que s'han d'omplir per a demandes de feina (inclòs un servei públic com el nostre Servei Català d'Ocupació) s'hagin de donar dades sobre càrregues familiars, unes dades que encara que es demanin tant a homes com a dones permeten intuir que per a les dones no tindran la mateixa finalitat que per als homes. I mirem què passa a la pràctica, com a mostra entre moltes altres que podríem esmentar: a les autopistes no hi ha cap dona treballant a les caixes de cobrament. Que potser estem incapacitades per a aquesta tasca, les dones? Si anem al país veï, veurem que no, que hi ha homes i dones fent aquesta feina, i tot fa pensar que els homes i les dones d'una banda i l'altra dels Pirineus no som diferents. O sí?

No tot és negatiu, però. En algunes empreses s'han pogut eliminar diferències salarials, s'ha millorat la promoció i l'accés a la formació de les dones, s'han resolt algunes qüestions d'assetjament sexual. Podem veure en alguns supermercats com comença a haver-hi homes caixers i dones encarregades, es veu alguna dona conductora d'autobús, augmenta lentament —massa lentament— el nombre de dones en els llocs de responsabilitat i decisió, etc.

Per canviar les coses ens cal un empresariat modern, uns comitès d'empresa i uns sindicats que es prenguin seriosament el problema de la desigualtat i realitzin actuacions per eliminar els obstacles que impedeixen arribar-hi. I sobretot ens calen dones i homes conscienciats i amb ganes de treballar en un entorn on tothom tingui els mateixos drets i deures.

El treball remunerat és un dret reconegut per la Constitució que les dones no podem exercir en igualtat. A Girona i comarques, com a la resta de l'Estat, hi ha una desocupació femenina molt més elevada que la masculina. L'any 1998 s'hi registrava un 9,9% d'atur femení, davant d'un 4,18% d'atur masculí.

Atur i activitat

Si prenem dades de juliol de 1999, veurem que l'atur femení és molt més alt que el masculí: hi ha registrades 11.013 persones, de les quals 7.109 són dones i 3.904, homes. Els homes sense feina són majoria en la franja d'edat de més de 45 anys; en canvi, les dones en atur són molt més nombroses entre els 25 i 44 anys. Això en bona part passa perquè hi ha dones que quan tenen mainada abandonen el treball assalariat —a vegades es dediquen a l'economia submergida i treballen a hores en empreses o a casa—, perquè els és impossible combinar família i treball, i després tenen moltes dificultats per tor-

nar-s'hi a incorporar, principalment perquè els falta formació i adaptació a les noves condicions del mercat de treball i perquè han de continuar combinant el treball productiu amb el reproductiu; i les persones que les han de contractar també tenen en compte aquests condicionants.

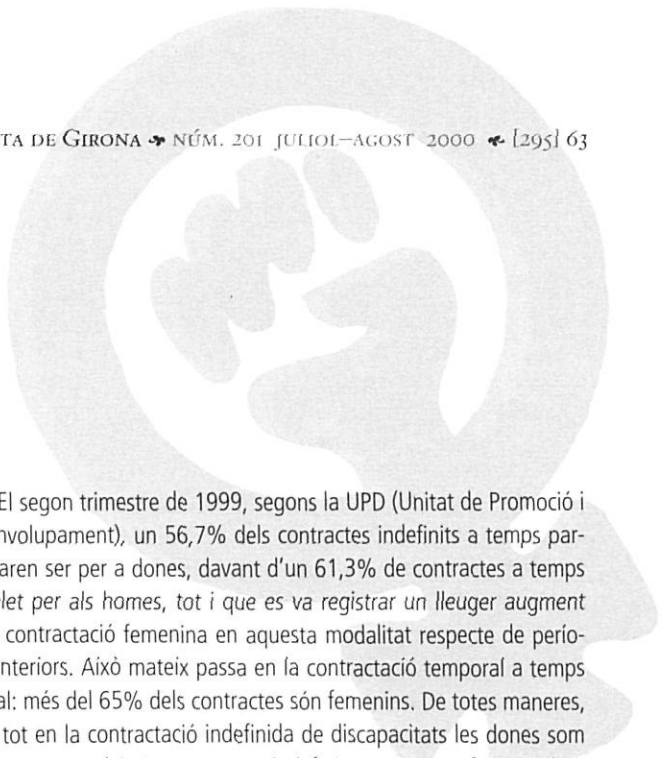
Minorar l'atur masculí i sobretot el femení (perquè és el més alt) hauria de ser una tasca prioritària. Amb una població ocupada augmenten l'activitat i, de retruc, la riquesa general i el benestar, i s'eliminen les desigualtats.

Quan parlem d'atur i activitat, hem de tenir molt en compte què s'entén per població activa, ja que els paràmetres que es fan servir no inclouen moltes dones que en canvi estan en disposició de ser considerades actives. Població activa és la de 16 anys en amunt, que està ocupada en un treball assalariat, que és a l'atur o que consta com a sol·licitant d'ocupació. Les mestresses de casa per vocació o per força, les dones que no estan inscrites com a buscadores actives d'una feina retribuïda, no hi consten.

Tornant a Girona, l'augment de l'ocupació femenina a les nostres comarques és el resultat directe de l'important pes del sector serveis i sobretot del turisme en l'economia gironina. Això ha comportat que en algunes comarques i en determinades èpoques de l'any hi hagi importants oscil·lacions en l'evolució de l'atur. Les comarques més industrials, com ara la Garrotxa i el Ripollès, tenen un comportament més estable, al contrari de les més turístiques, com ara la Selva i el Baix Empordà, on el sector serveis representa respectivament un 57,15% i un 55,88% del total de l'activitat.

Dones en una fàbrica surera de Palafrugell.





ARXIU MUSEU DEL SURO

Treballadores del suro de Palafrugell.

Segons un estudi elaborat per l'Àrea de Desenvolupament Local de la Diputació de Girona, publicat el 22 de març de 1999, sobre l'evolució de les principals variables socioeconòmiques a les comarques de Girona des de l'any 1989 fins al 1992, les nostres comarques eren les que tenien un nivell més alt de renda de Catalunya i de l'Estat (superades a partir de l'any olímpic per les illes Balears), gràcies a una elevada taxa d'activitat, que ha passat del 58,1% l'any 1991 al 55,34% el 1998, un retrocés que segons l'estudi ha tingut les seves causes principals en l'envelliment de la població, les jubilacions anticipades i l'estancament de la incorporació de les dones al treball assalariat.

Pel que fa a l'ocupació de les dones, els tipus de contractes a Girona, segons dades facilitades per l'INEM referents a l'any 1998, un 63,8% dels contractes a temps parcial varen ser signats per dones, 23.703 sobre un total de 37.128. Dels contractes indefinits, 2.423 en total, 815 varen ser per a les dones (33,6%). Pel que fa als contractes temporals els percentatges de dones varen ser els següents: per obra o servei determinat, un 22,5% (6.023 sobre un total de 26.758); per interinitats, un 68% (5.638 dones sobre un total de 8.297 contractes), i eventuais per circumstàncies de la producció, un 43,2% (34.506 sobre un total de 79.835). Es pot veure que encara que les dones siguem majoria a l'atur no aconseguim ni el 50% dels contractes indefinits, i en canvi sí que treballem molt a temps parcial, amb totes les mancances en els terrenys professional i econòmic que això comporta. I som majoria en els contractes a temps parcial perquè s'espera de nosaltres que compaginem el treball assalariat amb l'atenció a la família.

El segon trimestre de 1999, segons la UPD (Unitat de Promoció i Desenvolupament), un 56,7% dels contractes indefinits a temps parcial varen ser per a dones, davant d'un 61,3% de contractes a temps complet per als homes, tot i que es va registrar un lleuger augment de la contractació femenina en aquesta modalitat respecte de períodes anteriors. Això mateix passa en la contractació temporal a temps parcial: més del 65% dels contractes són femenins. De totes maneres, fins i tot en la contractació indefinida de discapacitats les dones som minoria, ja que dels 29 contractes indefinits que es van fer, només 7 varen correspondre al col·lectiu femení. Per tant, és clar que en gairebé tots els àmbits, la qualitat i la quantitat de la contractació del col·lectiu femení són sensiblement inferiors a la del masculí. I evidentment això repercuteix en les condicions de treball, per la qual cosa es manté la desigualtat.

En canvi, les empreses de treball temporal (ETT) de les comarques gironines tenen tendència a contractar més dones (50,8%) que homes (49,2%), un hàbit no compartit per les ETT de la resta de l'Estat (43% de dones i 57% d'homes).

La presència de les dones al sindicat

El sindicat CCOO és el reflex de la societat a la qual pertany, i també hi ha menys dones en els llocs de decisió i un percentatge més baix de dones afiliades i delegades, que si bé va augmentant constantment i en major proporció que l'afiliació masculina, és precisament perquè està en uns nivells més baixos, però que no arriba ni de bon tros al 50% del total.

A Girona i comarques, l'afiliació femenina i les delegades se situen en els següents percentatges:

Afiliació	Dones/Homes	Total afiliació	% Dones/total
Any 1991	1.820/6.466	8.286	21,96
Any 1995	2.336/6.088	8.424	27,73
Any 1999	2.716/5.853	8.569	31,70

Delegades Delegats	Dones	Percentatge	Homes	Percentatge
Any 1990	316	24,6	969	75,4
Any 1995	373	28,21	949	71,79
Any 1999	542	29,86	1.273	70,14

Podem apreciar com el percentatge sobre el total de l'afiliació femenina ha augmentat en gairebé 10 punts entre el 1991 i el 1999, però això ha estat degut tant a l'augment quantitatiu de dones com al decrement quantitatiu d'homes durant aquest període. El nombre de delegades ha crescut en 5 punts, aproximadament, i en aquest apartat podem constatar que l'any 1995 hi va haver un augment de dones delegades i un petit decrement d'homes, com també un creixement notable de tots dos sexes l'any 1999, en proporció més alt el

de les dones, ja que el diferencial entre homes i dones l'any 1995 era de 43,58 punts i el 1999 s'ha reduït a 40,28; per tant ha minorat en 3,30 punts. L'augment de dones delegades és molt important, perquè té resultats pràctics en la negociació col·lectiva de les condicions de treball en les empreses.

D'aquestes dades es dedueix que a Girona, com a la resta del nostre país, el creixement dels sindicats i de la seva representació depèn en molt bona part de la incorporació de les dones al món laboral i de la manera com la condueixin. Els sindicats, en general, encara tenen una organització masculinitzada, que no té en compte les necessitats de les dones i dificulta la seva incorporació i participació. I pel que fa als comitès d'empresa, als homes els costa deixar el lloc a les seves companyes; i a aquestes moltes vegades els sembla bé delegar en els seus companys masculins la representació sindical, ja que consideren que ells hi tenen més experiència i elles han d'atendre altres responsabilitats familiars i domèstiques.

Des dels sindicats es fan i es tiren endavant permanentment propostes per canviar aquesta situació i eradicar les situacions discriminatòries per a les dones en el món laboral. Es motiva i es forma les dones perquè siguin delegades i puguin incidir en la negociació de les seves condicions de treball, s'incentiva la participació i la formació i s'actua en les situacions puntuals de discriminació.

Pel que fa a l'organització interna, els estatuts de CCOO estableixen que els llocs de direcció han de ser ocupats per dones en la mateixa proporció que l'afiliació, i això es compleix relativament. A final de 1999 vàrem publicar a la revista sindical *35 Hores* un petit estudi sobre la participació de les dones en els òrgans executius del sindicat, i el resultat és que les dones hi ocupem el 23% del consell, el 25% de la comissió executiva i el 28% dels òrgans de direcció dels sindicats intercomarcals. En el moment d'elegir aquestes persones, l'afiliació femenina era d'un 27,73%. Per tant, encara no complim ben bé els nostres estatuts, i ens falta molt més per arribar a una situació de paritat.

Cal apuntar, però, que això no s'aconsegueix només posant normes, sinó corresponsabilitzant-nos totes i TOTS en totes les feines, remunerades o no. La majúscula de «tots» no és cap error: les dones volem accedir, i ho estem fent, a la vida pública —treball, política, associacionisme...—, i els homes en general no s'incorporen al mateix ritme a l'espai privat, no hi ha un repartiment real de tasques sinó una sobrecàrrega per a una de les parts que cal esmenar en benefici de totes dues. Hi ha homes que dediquen una part del seu temps a atendre les persones que estimen i reconeixen amb entusiasme que ells i els seus han guanyat en qualitat de vida.

Pla d'igualtat d'oportunitats

A la ciutat de Girona, impulsat pel Consell Econòmic i Social i l'Ajuntament, s'està duent terme un projecte de promoció de la igualtat d'oportunitats, dins d'un programa d'acció de la Comunitat Europea, per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. S'ha



Dones en el mercat de Girona.

creat una comissió anomenada Ciutat & Igualtat, que treballa en tres vessants:

1. Dona i ciutat, mobilitat, horaris i serveis.
2. Món laboral gironí.
3. Corresponsabilitat i convivència, repartiment de les tasques a la vida familiar.

Treballant aquestes qüestions hem constatat el que ja sabem, que tots estan molt relacionats i que cal un canvi de mentalitats, de maneres de pensar i d'actuar, en tots els àmbits, per aconseguir la igualtat.

Pel que fa al tema concret del punt 2, món laboral gironí, al sindicat hem fet reunions amb dones de diferents sectors d'activitat i hem pogut palesar que, a banda de la problemàtica global en què es troben actualment els treballadors i les treballadores del nostre entorn, les dones, pel sol fet de ser-ho, tenim una problemàtica específica que constitueix un impediment per assolir la igualtat en el món laboral. A les comarques gironines hi ha empreses on les dones tenen un sostre de promoció professional que no afecta els homes i on, per exemple, no hi ha cap dona oficial primera; en altres tenen sectors ocupats només per dones i altres només per homes, i evidentment el sector masculí està més ben retribuït, la qual cosa genera desànim entre les dones: valoren menys el seu treball i tenen més tendència a abandonar-lo.

Accions a emprendre

Què es pot fer davant d'aquesta situació? Es poden fer moltes coses, des de la més senzilla a la més contundent, perquè la normativa ens empara i la discriminació per raó de gènere està prohibida i penalitzada. Les secretaries de la dona dels sindicats poden i haurien de ser un punt de referència per informar-se i denunciar les situacions discriminatòries. En la negociació col·lectiva, tant en els convenis d'àmbit provincial com en els d'empresa, s'hauria de tenir en compte aquesta problemàtica i proposar i defensar clàusules que eliminin la desigualtat, com ara recollir el dret a la igualtat de retribució per feines d'igual valor; eliminar les categories separades per sexes en feines equivalents; vetllar perquè tant els homes com les dones puguin gaudir de tots els permisos per atendre necessitats familiars; establir un sistema de promoció basat en causes objectives, per facilitar la promoció de les dones; establir que en igualtat de condicions, per ocupar un lloc de treball o per a una promoció, es contractarà o es promocionarà una dona si aquestes estan subrepresentades en aquest àmbit, o un home si es dóna el cas contrari, per anar eliminant la segregació laboral; definir i penalitzar l'assetjament sexual; realitzar una valoració de llocs de treball... i moltes altres coses que es poden fer, a més de les que se'ns poden acudir si analitzem una mica la situació en el nostre entorn.

Els comitès d'empresa són una eina molt útil per millorar les condicions de treball de les persones que representen, perquè coneixen a fons la situació de la seva empresa i poden detectar més bé la problemàtica, i sobretot quina pot ser la millor manera, la més fàcil i menys traumàtica, per trobar-hi solucions. Però moltes vegades les qüestions que afecten les dones són les primeres que cauen en una

negociació, en part perquè hi ha poca participació femenina, i en part també perquè encara hi ha poca consciència sobre l'abast de la desigualtat existent entre homes i dones i sobre les conseqüències que això té per a la població en general.

Evidentment que si només fem canvis en l'entorn laboral no aconseguirem que aquests canvis s'estabilitzin i tinguin permanència. Hem de fomentar la coeducació a les escoles, promoure la diversitat educativa, atès que en la formació de les persones ja comença la segregació que trobarem després en el treball: les nenes, perruqueres i assistents socials, i els nens, mecànics i aparelladors...

En parlar de l'accés al treball dèiem que una de les dificultats de ser dona era la de ser també mare. I és veritat que les dones ara tenim pocs fills i que la llicència de maternitat no hauria de ser cap obstacle per a la feina, però cal reconèixer també que l'empresariat valora el fet que quan s'hagi d'atendre el fill malalt serà la mare qui faltarà a la feina, i que quan l'avi necessiti algú serà la dona qui deixarà la feina, i també sap que generalment per a la dona és més important la seva família que el seu treball; certament, la dona això ho assumeix, perquè el seu treball normalment està menys retribuït que el del seu company i troba normal que si algú ha de deixar de treballar sigui ella. En canvi, de l'home es pot esperar que vagi sempre a la feina, que treballi més hores i que ofereixi una major disponibilitat, i que per a ell el més important sigui el seu treball, que no pot perdre perquè és el més ben retribuït de la casa i el necessita per atendre econòmicament la família. I això és un peix que es mossega la cua: la dona cobra menys, per tant és la que deixa el treball, i per això se la valora menys. I aquest cercle vicios no es trencarà fins que compartim en igualtat la vida.

Els homes a vegades perceben el món del treball com un àmbit propi que les dones estan envaint, i en canvi el món domèstic el veuen com un àmbit femení que per a ells és desconegut i en el qual els costa entrar.

Em va agradar molt un acudit que vaig trobar fa anys en un diari francès on es veien un home i una dona asseguts al sofà, ell llegint el diari i ella cosint, i ell dient-li a ella seriosament: «Tu devrais te chercher un travail!». La cara d'ella, no cal que us ho digui, era d'incrèdilitat. Vaig trobar que era una forma senzilla i contundent de deixar constància d'una situació.

És ben evident que hi ha una problemàtica específica que patim les dones pel sol fet de ser dones, que les condicions del treball assalariat estan directament relacionades amb la manera com ens organitzem en la nostra vida privada, i que cal un canvi social integral per viure, homes i dones, en igualtat.

Rosa Bagué Massegur pertany a la
Secretaria de la Dona de CCOO

Una oficina d'atenció a la dona.

