

Fragment de la publicació del Projecte Aurora

Equip Projecte Aurora: Sílvia Donoso López, Laura Lozano Pintor, Chari Portero Ronda, Lúdia Sandalinas Félez, Carmen Trenas Martín

Edició: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

Finançament: Acció subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu.

2.1. MERCAT LABORAL I DESIGUALTAT DE GÈNERE

La participació de les dones al mercat de treball constitueix un fet normalitzat a la majoria dels països de la Unió Europea, però aquesta participació no s'ha produït de manera igualitària. Un factor fonamental en l'existència i perpetuació de la desigualtat entre dones i homes en les seves relacions amb el mercat laboral és la divisió i l'assignació de rols diferenciats en funció del gènere.

El món del treball productiu s'ha conformat a partir dels patrons masculins; és a dir, al marge de cap consideració envers el rol reproductiu de les dones i en definitiva de les dones mateixes. Com que moltes dones encara assumeixen, quasi en solitari, les responsabilitats familiars, resulta enormement difícil la incorporació, permanència i posicionament de les dones al món laboral.

Els mercats de treball al món es troben segregats atenent el gènere dels treballadors i les treballadores. Segons afirma Richard Anker al seu llibre publicat per l'OIT1 «d'entre tots els treballadors i treballadores del món –no inclosos en el sector agrícola–, aproximadament un 60% estan en alguna ocupació en la qual com a mínim el 80% de les persones que treballen són del mateix sexe, dones o homes. El que significa que la majoria dels treballadors i treballadores desenvolupen ocupacions que es poden considerar “femenines” o “masculines”».

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat

Els estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge, ja que no només les seves capacitats han estat menys valorades, sinó que no controlen els recursos econòmics. Així, la naturalització de la capacitat de les dones per tenir cura dels altres i de la seva major destresa manual aboca les dones a determinades feines, feines considerades socialment com a femenines: infermera, mestra, cuidadora, administrativa, caixera, dependent, etc.; i les allunya de les considerades masculines i vinculades a la força o a la capacitat de comandament.

Aquesta segregació ocupacional per sexes és una important causa de la ineficiència i rigidesa del mercat de treball. Comporta exclusió i discriminació, així com desaprofitament de recursos humans, ja que la capacitat per desenvolupar una feina no està directament vinculada al sexe de la persona.

La segregació ocupacional per raó de sexe és, en gran mesura, un problema per a les dones, en tant que són les que pateixen majoritàriament les limitacions en l'accés a nombrosos àmbits/llocs de treball. Tornant al llibre d'Anker, aquest assenyalava que les ocupacions no-agrícoles en què predominen els homes són set vegades més nombroses que aquelles en les quals predominen les dones.

Així, tot i que en els darrers anys les dades apunten que s'està incrementant l'accés de les dones al mercat laboral assalariat, fins i tot en els sectors econòmics i en els llocs de treball on no hi havia presència femenina o aquesta estava subrepresentada, és també evident que les dones treballadores pateixen diferents maneres de discriminació i tenen pitjors condicions laborals. La pervivència dels patrons masculins al món laboral ens aboca, d'una banda, a una important concentració de dones en determinats sectors; d'altra, en determinades categories professionals -de baix nivell-. La situació s'agreuja en la mesura que, en general, les ocupacions considerades com a "femenines" estan pitjor pagades, són menys considerades i amb menor possibilitat de progressió professional. Amb caràcter general, les dones tenen una situació molt més desfavorable que els homes, presenten una menor taxa d'ocupació i pateixen una taxa superior d'atur.

La segregació horitzontal s'articula amb la segregació vertical agreujant la situació. El famós "sostre de vidre" limita les possibilitats de les dones d'assolir càrrecs d'alta direcció i gerència.

Malgrat que en els darrers anys les directives europees i la legislació estatal i autonòmica estan implantant polítiques per impulsar la igualtat d'oportunitats, aquest fet encara és una qüestió merament formal. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn laboral és encara una quimera.

Sens dubte la dimensió més preocupant de la situació de discriminació i iniquitat que marca la relació de les dones amb el mercat laboral és aquella que transcendeix del present i que afecta les eleccions i decisions que la gent jove pren sobre la seva formació academicoprofessional, moltes vegades influenciades per la perspectiva de futur que tenen en relació amb les seves possibilitats de desenvolupament professional.