



**8 DE MARÇ**

**DIA INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA**

## **Les dones en el món laboral: Tots els drets; les mateixes oportunitats**

Segons les dades facilitades per l'Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa de INE, cal assenyalar, un any més, que les dades d'inactivitat de les dones continua sent 27 punts superior a les dels homes.

La població major de 16 anys (és a dir, en edat de treballar), es divideix entre població activa i inactiva.

El concepte de població activa comprén tan a les persones que estan ocupades com a les que estan aturades. Quan es parla de població inactiva estem parlant d'aquelles persones que no estan en el mercat laboral, com ara les i els pensionistes, els jubilats i jubilades i les "dones que realitzen la seva tasca laboral en l'àmbit domèstic".

Les dades reflecteixen que la taxa d'activitat dels homes és d'un 69'6% i a les dones d'un 50'1%. És a dir, trobem un 63'5% de dones inactives enfront a un 36'49% en el cas dels homes, trobem doncs uns 27 punts de diferència. El mateix podríem fer en referència a les grans diferències que existeixen dins de la població activa si diem que hi ha un 11'6% en el cas de les dones aturades enfront d'un 6'7% dels homes.

La majoria de les causes per explicar l'alta taxa d'inactivitat de les dones continuen sent les mateixes al llarg del temps. La manca de llocs de treball es reflecteix en l'alta taxa d'atur, amb períodes molt llargs en aquesta situació fins a trobar un lloc de treball. Davant això moltes dones opten per abandonar la recerca d'ocupació i passen a ser inactives.

Per altra banda trobem els alts nivells de precarietat amb els quals la majoria de les dones desenvolupen el seu treball. Les dones pateixen una major temporalitat en la contractació, fent ús majoritàriament de contractes d'interinitat encara que també per obra o circumstàncies de producció. Així mateix ens trobem amb un nombre molt elevat de dones contractades a temps parcial, sent en la majoria dels casos l'única opció per accedir a un lloc de treball (no per elecció personal). A més no podem obviar que la màxima de "a igual treball, igual salari" segueix sense complir-se en el cas de les dones. Hi ha molts convenis, sectorials o d'empresa, que emmascaren aquesta desigualtat salarial establint distintes categories per a homes i dones i mitjançant un altre tipus d'enganys.

No podem deixar d'esmentar que les dones segueixen ocupant-se, en major mesura que els homes, de les tasques domèstiques i la cura de les persones dependents de la seva família, arribant a tenir dobles o inclòs triples jornades de treball si a més estan treballant fora de casa.

Aquesta situació s'agreuja pel fet de que no existeix prou nombre de serveis socials públics i gratuïts adequats per a la conciliació de la vida laboral i familiar (encara que no ens agradi som les dones les que ens veiem obligades a conciliar), amb un salari més baix i amb contractes temporals en precari és més fàcil que sigui la dona i no l'home que abandoni el treball per dedicar-se a la cura de la família.

Les dones que, segons les estadístiques, són part del percentatge de inactives segurament formen la gran part de les persones que treballen en l'economia submergida (treballs no declarats, no cotitzats i amb salaris pèssims).

A la Intersindical-CSC seguim sense veure els resultats dels grans projectes de Lleis d'Igualtat i Mesures pel foment de l'ocupació de les dones anunciats un i altre cop pels governs de torn tant en l'àmbit de l'Estat com en del nostre país. Unes lleis que sovint no són més que grans campanyes de publicitat sense gaire interès real en que les coses canviïn.

## **Les reivindicacions de la Intersindical-CSC en aquest àmbit passen per:**

- Increment de l'oferta de serveis socials públics i gratuïts per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Programes de conscienciació sobre el repartiment de les càrregues familiars entre homes i dones, començant pels primers nivells de l'ensenyament.
- Programes de sensibilització respecte a les desigualtats laborals existents entre homes i dones.
- Programes d'actuacions reals pel foment de l'ocupació femenina.
- Reforma de la legislació que faci possible i efectiva una vertadera conciliació de vida laboral i familiar.
- Control per part de les administracions dels fraus en les contractacions temporals.
- Control per part de les administracions dels fraus en les contractacions a temps parcial, per a que pugui ser una elecció i no l'única opció.
- Control de la discriminació salarial en els convenis col·lectius.

### **Dona, reivindica i defensa els teus drets.**

Si bé la denúncia i l'exigència d'igualtat de condicions i oportunitats laborals per a homes i dones son eixos d'intervenció i actuació que han d'estar presents en el nostre treball diari és necessari ressaltar que aquests adquireixen una especial dimensió el 8 de Març.

Per tant fem una crida a participar en les diferents manifestacions que es convoquin en aquest 8 de març.

Comptem amb vosaltres però també amb els companys que tenim al costat compartint lluita.

**Totes i tots som necessaris.**