

Introducció als Plans d'Igualtat Municipals

Margarita Artal Serrat
febrer 2008



Artau Associats / Polítiques d'Igualtat

Programa de treball

- ➔ Donar bases i eines teòriques al personal tècnic municipal sobre el disseny i implantació d'un pla d'igualtat.
- ➔ Tractar la igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva transversal a la gestió municipal.

Glossari

- **Sexe:** la diferencia biològica entre homes i dones
- **Gènere:** la diferencia social assignada pel fet de ser dones i homes.

Sostre de vidre

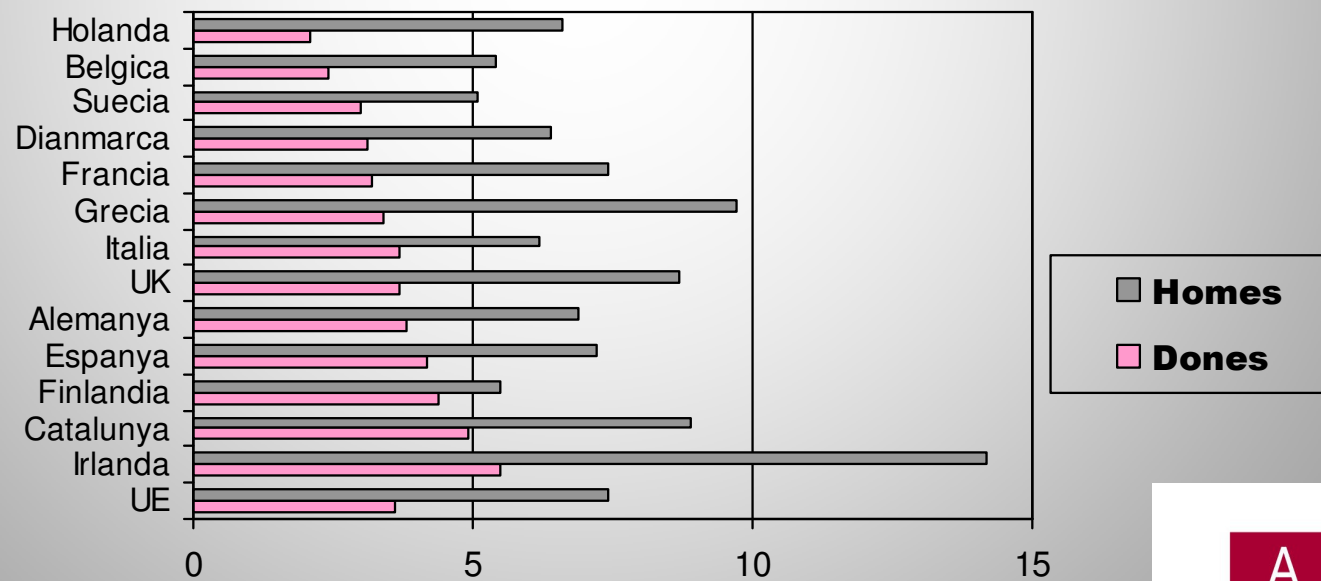
- ➔ **Sostre de vidre** la barrera invisible on les dones queden parades a certs nivells laborals.

Estereotips

- Hi ha uns models i unes construccions socials en relació a les identitats de gènere
- Diferents assignacions i percepcions que fa la societat sobre els rols de dones i homes i sobre els valors dels seus treballs.
- Els itineraris i les decisions formatives de noies i de nois son induïts socialment.

Algunes dades

Taxa de creació de empreses a UE



Dones emprenedores

- ⇒ Dones de 40 anys
- ⇒ Estudis superiors
- ⇒ Dedicació plena a la seva pròpia empresa
- ⇒ 81% creen la seva pròpia empresa per assegurar la seva independència econòmica
- ⇒ Creen empreses del sector de manufactures majoritàriament i generen fins 5 ocupacions

Que cal per ser emprenedora?

- ⇒ Tenir iniciativa, ganes i empenta
- ⇒ Dissenyar un bon pla de negocis
- ⇒ Buscar assessorament
- ⇒ Informar-se de les ajudes per emprenedores existents
 - I a més:
 - ✓ Confiança i seguretat en si mateixa Energia per generar un elevat nivell d'activitat
 - ✓ Voluntat Constància per aconseguir els objectius
 - ✓ Responsabilitat
 - ✓ Entusiasme
 - ✓ Optimisme
 - ✓ Independència

Que cal per ser emprenedora?

- ⇒ Capacitat de definir objectius
- ⇒ Capacitat per organitzar i coordinar mitjans econòmics, humans i materials
- ⇒ Capacitat per prendre decisions
- ⇒ Capacitat d'anàlisis
- ⇒ Esperit comercial
- ⇒ Capacitat d'inspirar confiança en les persones socies, col·laboradores, clientela, empreses, proveïdors, bancs...
- ⇒ Capacitat d'adaptació envers els canvis esdevinguts en l'entorn
- ⇒ Creativitat.

Algunes Idees

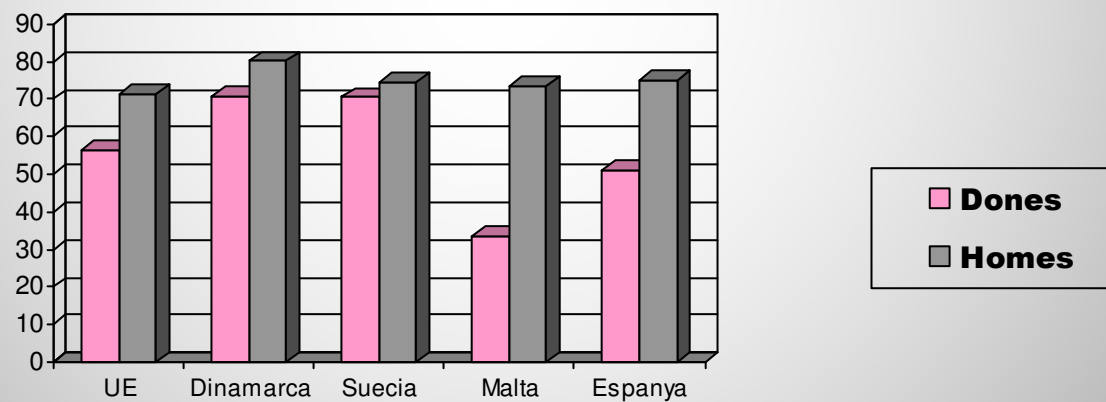
- ⇒ Començar a temps parcial (combinar amb alguna altre feina fins que hi hagi estabilitat)
- ⇒ Crear empreses en els sectors menys tradicionals →
ser innovadores
- ⇒ Buscar models de empreses en altres països que hagin tingut èxit
- ⇒ Crear xarxa amb altres dones emprenedores.

Les dones al mercat laboral

- ➔ Als països de la UE la desocupació femenina és del 9.6% en front del 7.6% masculí:
 - ➔ Només a Estonia, Irlanda, Latvia, Suecia i UK la taxa de desocupació femenina és igual o menor que la masculina
- ➔ La taxa d'ocupació femenina a la UE és del 56.3% en front del 71.2% masculina.
- ➔ Molt significatiu és el 32.6% de feina a temps parcial de les dones europees en contrast amb el només 7.3% dels homes.
- ➔ El 32.1% de responsables del personal de direcció son dones.
- ➔ Les dones a la UE guanyen una mitja d'un 15% menys que els homes.

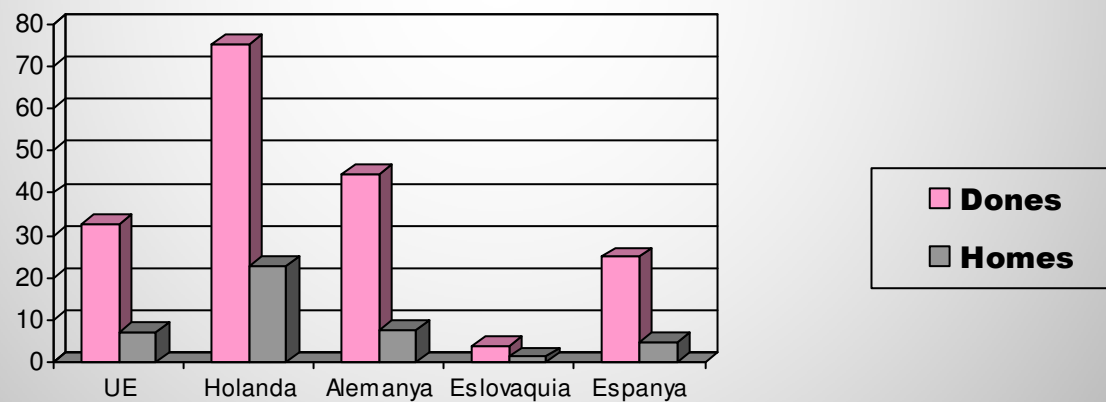
Les dones al mercat laboral

Ocupació a la UE



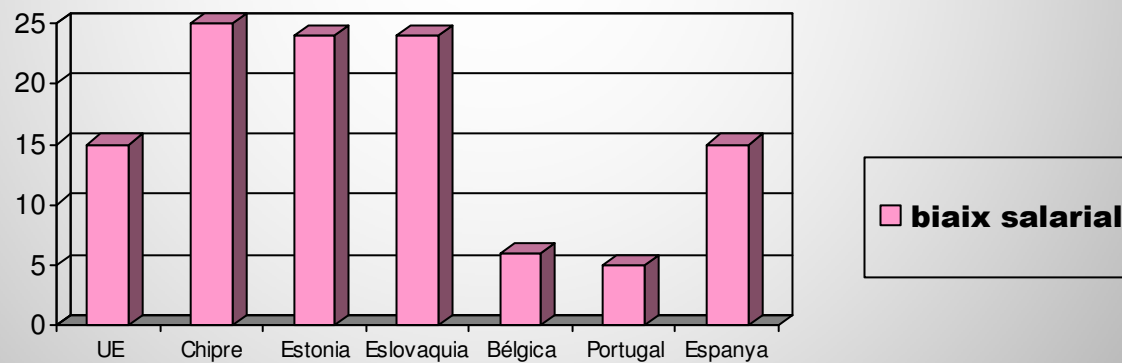
Les dones al mercat laboral

Ocupació a temps parcial



Les dones al mercat laboral

Diferències salaris entre homes i dones



Les dones al mercat laboral

Segons les dades de la OIT 2002-2003, les dones són majoritàries en:

→ Planificació, organització, control de qualitat i oficines tècniques, marketing i ventes.

Estan subrepresentades en:

→ Producció, obra, R+D i TIC.

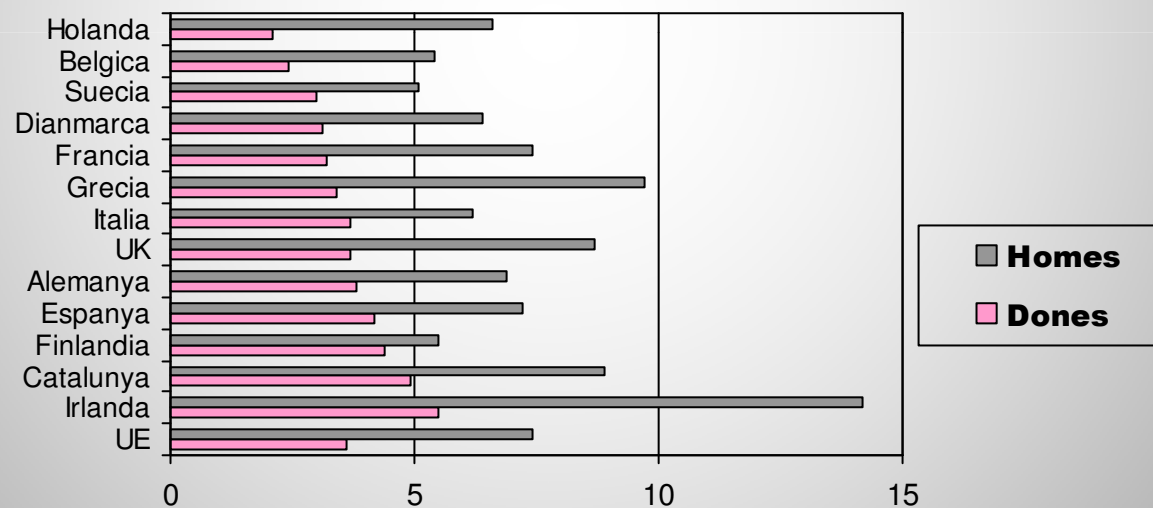
Les dones al mercat laboral

Algunes dades:

- Dones com a professionals de les TIC: 2,6% en el conjunt de persones assalariades en empreses TIC, en front al 4,4% de homes.
- Els sectors presenten molta variabilitat a les dades: finances o serveis tècnics 13,2%, automoció 0,4%, química 3,3%...

Algunes dades...

Taxa de creació de empreses a UE



Segregació laboral



Empoderament

- ➔ Procés pel qual les dones som conscients dels nostres interessos i com es relacionen amb els de les altres dones per arribar a prendre i a estar als llocs de decisions.
- ➔ Aprenem a llegir els mecanismes de subordinació que ens han impedit estar als llocs de decisió.
- ➔ És el procés que ens porta a sentir-nos capaces, legitimades i que ens permet prendre decisions i aprofitar al màxim les oportunitats que tenim, assumint els riscos per influir en la presa de decisions.

Reflexió sobre:

- ⇒ Diferents antecedents i expectatives.
- ⇒ Obligacions diferents dintre i fora de la feina
- ⇒ Diferent tracte horitzontal i vertical

Segregació laboral entre dones i homes

Segregació laboral entre dones i homes

- ⇒ La divisió del treball en funció del sexe:
 - Hi ha tendències interculturals en l'estructura i composició de la força de treball en:
 - Els drets individuals
 - En l'estructura de la família
 - En el objectius educatius
 - En els programes formatius
 - ◆ Que ens obliguen a obtenir nous objectius i estratègies a l'orientació professional

(Hansen1981)

Segregació laboral entre dones i homes

- ➔ La dona està participant en les estructures de mercat de treball remunerat degut entre altres causes a:
 - ➔ El desenvolupament econòmic
 - ➔ Els moviments feministes
 - ➔ La inflació
 - ➔ El divorci, la viduïtat i la separació matrimonial
 - ➔ La immigració
 - ➔ La formació
 - ➔ La recerca d'autonomia i independència personal

Segregació laboral entre dones i homes

- ⇒ La distribució ocupacional de les dones.
 - Hi ha treballs específics per dones i per homes. Encara les dones no han entrat en àmbits laborals ni categories professionals destinades als homes.
 - El problema és més greu quan parlem de dones en inferioritat de condicions (diferents ètnies, cultures...) la relació:

GÈNERE /TREBALL= INFERIORITAT DE CONDICIONS=
FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

- ⇒ Els grups que concentren el més alt grau risc de pobresa i exclusió és el de les dones inactives, en edat de treballar, mares de família
- ⇒ Les dones grans i soles.

Segregació laboral entre dones i homes

- ⇒ El darrers anys apareixen fórmules que introdueixen les dones en el món del treball:
 - Temps parcial
 - Setmanes laborals més curtes
 - Horari flexible
 - Treballs compartits i per torns
 - Serveis a les empreses
 - Promulgació de lleis
 - Augment d'experiències laborals relacionades amb l'augment i qualitat de l'educació i de la formació.

Per a les dones apareix “**el malestar de l’emancipació**”
la contradicció i el conflicte d’articular els dos espais. Els
homes no el pateixen.

No hi ha equitat de gènere.