CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE TÉCNICO DE Igualdade

Datos que indican desigualdade de xénero no ámbito laboral

CEC CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE LA CORUÑA · CEL Confederación de Empresarios de Lugo · CEO Confederación empresarial de Ourense · CEP CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamiento de:

XUNTA DE GALICIA | CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL · SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SEPE

Datos que indican desigualdade de xénero no ámbito laboral.

Distintas fontes (*OCDE, INE, Conferencias internacionais do traballo, ONU Mujeres, Nacións Unidas…),* sinalan que hai que *"poñer o foco"* sobre certos factores que son indicadores de desigualdade de xénero no ámbito laboral.

Entre eles:

Xornadas parciais
A diferenza entre mulleres e homes en contratos a tempo parcial (que existe), adoita ter como pano de fondo a necesidade de conciliación coas tarefas domésticas e de coidados, que, a nivel social, aínda se adoitan considerar *"tarefas femininas"* (de aí a importancia da concienciación sobre a corresponsabilidade).

Menor taxa de ocupación
Menor actividade laboral na muller, que se incrementa no momento nas etapas de maternidade… indispensable insistir na importancia da corresponsabilidade.

Máis desemprego
O colectivo feminino lidera as cifras do paro no noso país.

Menor presencia en postos de dirección e postos de responsabilidade.
A porcentaxe de mulleres que chegan a este tipo de posto é notablemente inferior con respecto aos homes.

Segregación ocupacional
A idea preconcibida (roles de xénero) de que determinados postos, relacionados con tarefas domésticas e de coidados, pódenos desempeñar mellor as mulleres, está directamente relacionada coa maior presenza feminina nos sectores relacionados.
E, precisamente eses sectores, caracterízanse por: menores soldos, máis parcialidade e menores posibilidades de promoción.

Situacións de acoso
No colectivo masculino, canto máis alto é o nivel educativo do traballador, estas prácticas (a erradicar) diminúen, pero non sucede o mesmo co colectivo feminino.

Abandono do traballo tras ter descendencia
Os roles de xénero, igual que no apartado anterior, provocan, que, por costume histórico, sexa a muller a que renuncia á carreira profesional para dedicarse ao coidado de fillos/fillas, coas mesmas consecuencias: contratos precarios, menores prestacións por desemprego, barreiras para acceder a postos de responsabilidade, maior taxa de desemprego, pensións mais baixas…

E, non queda máis remedio que, por terceira vez neste documento, facer referencia á importancia da corresponsabilidade…

Salarios máis baixos.
Aínda que se van dando pasiños para eliminar a brecha salarial, segue existindo (moi relacionado cos apartados anteriores…).

Ingresos do Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
Os datos do INE indican que a cifra de mulleres que só ingresan o SMI (ou a parte proporcional en caso de parcialidade), practicamente triplican á dos homes nesta situación.

Resultado final:

Máis precariedade, peores salarios, e menores prestacións sociais, que se traduce en que o colectivo sofre maior pobreza e situacións de vulnerabilidade e riscos de exclusión social.

Para avanzar e atallar as situacións e prácticas que impiden a igualdade real, todos e todas podemos achegar.
É unha tarefa colectiva.
Do mundo do traballo, tamén.

Na túa empresa existen iniciativas e medidas para evitar a desigualdade de xénero do persoal?

Queres deseñar algunha nova ou mellorar as existentes?

Axudámosche!

No noso Gabinete Técnico de Igualdade contamos con persoal experto na materia para asesorar ao tecido empresarial con presencia en Galicia

igualdade@ceg.es
981 555 888