

Discriminació entre homes i dones en el món laboral

En primer lloc, què és la discriminació?

És el fet de menysprear a algú per la seva raça o sexe. En aquest article parlarem d'aquest últim aspecte.

Algunes dades sobre la discriminació:

- ✓ De cada deu persones pobres, set són dones, i ho són a causa de la discriminació laboral, per les diferències salarials i per la desigualtat en l'accés als recursos.
- ✓ El 75 % de les persones analfabetes que viuen al món, són dones.
- ✓ Les necessitats femenines de salut no estan cobertes en un grapat de països.
- ✓ A l'Àfrica subsahariana, nou de cada dotze joves infectats pel VIH, són dones.
- ✓ El 1995 hi havia dotze dones caps d'Estat o de Govern i l' 11,3 % dels parlamentaris de tot el món eren dones. Actualment, la participació política de les dones arriba al 15,7 %, però el nombre de caps d'Estat ha baixat a 8.

La discriminació en el mercat de treball:

El nostre mercat de treball presenta desigualtats quant al gènere:

- ➔ La taxa d'ocupació de les dones es troba en un 62,1 %, en relació a la taxa d'ocupació dels homes que es situa en un 80,3 %, i encara existeix un percentatge important de dones inactives, sense un treball remunerat (32,21 %).

Aquests resultats mostren la necessitat de treballar en polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el món del treball, amb l'objectiu de millorar la qualitat en l'ocupació. Es vol que les característiques de l'entorn personal no es reflexin en el mercat laboral, i que la capacitat de realitzar una feina sigui la mateixa entre els homes i dones.

- ➔ La tradició cultural masclista ha atorgat, històricament, diferents rols a homes i dones. Per ells, l'espai públic i per a elles, l'espai domèstic.
- ➔ El context econòmic ha provocat la incorporació massiva de les dones al mercat del treball remunerat, però no s'ha realitzat el procés invers en relació als homes i les seves responsabilitats familiars.
- ➔ La discriminació salarial que pateixen les dones vers als homes (un 33 % menys) és encara avui, una realitat, i augmenta la bretxa salarial conforme més responsabilitat s'ocupa.
- ➔ En períodes de maternitat o cura de persones, s'indueix que sigui ella que deixi la feina, per raons d'economia familiar, amb totes les dificultats que comporta el retorn al seu lloc de treball.
- ➔ Les dificultats per conciliar la vida laboral i personal, que s'incrementa també, segons el lloc de responsabilitat, fent que en determinades etapes del cicle vital, les dones no siguin vistes com a factor de competitivitat, sinó com una despesa per a l'empresariat.

Tots aquests factors no han permès que el trencament s'hagi pogut realitzar, incorporant-se les dones amb normalitat a totes les esferes de la vida laboral, i fins i tot, de la política i social. És per això que, cal conscienciar la societat, en general, i el món empresarial, en particular, de la necessitat d'evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes a l'hora d'accedir a un lloc de treball.

Possibles solucions que aporten els nostres joves:

- Ajudes de l'Estat a les empreses petites o mitjanes perquè no hagin de discriminar les dones per motius econòmics.
- L'establiment d'horaris compatibles amb la vida familiar, tant a dones com a homes, i obligar les empreses a complir-lo.
- L'obligatorietat, per a les empreses que no ho fan, de pagar el mateix sou als homes i a les dones per un treball igual.