

Especial 8 de març
dia de la dona

La incorporació al món del treball es fa en el vagó de cua

La precarietat a la UAB té nom de dona

De cada 10 contractes temporals, 6 són de treballadores

El que més crida l'atenció quan es comparen les xifres de distribució de personal per gènere en el PAS Laboral (dades de setembre de 2003) és que les proporcions s'inverteixen quan el tipus de contracte passa de fix a eventual: Mentre la plantilla amb contracte fix és netament masculina (amb una proporció d'un 39,8% de dones per un 60,2% d'homes), els contractes temporals es signen en més gran

proporció per dones que per homes (un 58,1% de dones per un 41,9% d'homes).

Malgrat els avenços, es constata en la plantilla del PAS Laboral una discriminació indirecta, que reflecteix que no es practica el principi d'igualtat d'oportunitats.

També cal concloure que la progressiva incorporació de la dona al món del treball s'està fent en els vagons de cua respecte de les

condicions de treball.

Per a combatre aquesta discriminació, des de CCOO proposem mesures per a afavorir l'accés a sectors on la dona està infrarepresentada tal com la inclusió al nou Conveni Col·lectiu de clàusules d'acció positiva per a foment d'accés a aquests sectors, o el dret preferent d'ingrés a qui hagi tingut contractes previs de caire temporal.

Hem analitzat la distribució de gènere a la plantilla de PAS

A partir de les dades sobre la plantilla que regularment rebem els representants socials (recordem que és un mandat que ve directament de l'Estatut dels Treballadors), les dones de la Secció Sindical de CCOO a la UAB hem analitzat la distribució de gènere a la plantilla de PAS.

Sobre el PDI, el Rector va encarregar un estudi del que en va parlar al seu darrer informe i que també comentem nosaltres en aquest butlletí.

Pel que fa, doncs, al PAS hem analitzat la seva distribució segons el seu sou, segons la seva classificació professional i segons el seu tipus de contracte.

Les dades poden ser enriquides amb altres factors com ara l'antiguitat o l'edat, poden ser corregides respecte als índexs de població, població activa o treballadors públics. Es faci el que es faci, no es pot amagar allò que tots i totes identifiquem dia a dia: cal avançar per a eliminar la discriminació de gènere.

Des de les línies d'acció sindical més generals fins a les mesures més concretes volem fer feina per corregir la situació: al redactat dels nous convenis, als acords i reglaments sobre selecció de personal, a totes les accions reivindicatives, no només usarem un llenguatge no sexista, sinó que introduïrem propostes i mesures correctores.

I així des de l'autoritat que ens dona haver aconseguit més representació sindical femenina que cap altra Secció Sindical.

De la plantilla estructural de PAS-L

Als llocs de treball més barats hi ha més dones que homes

Aquest esquema es repeteix al Capítol VI

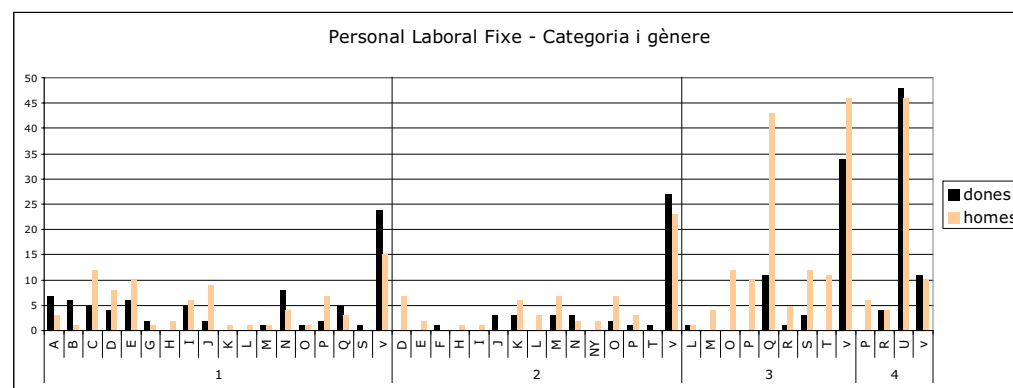
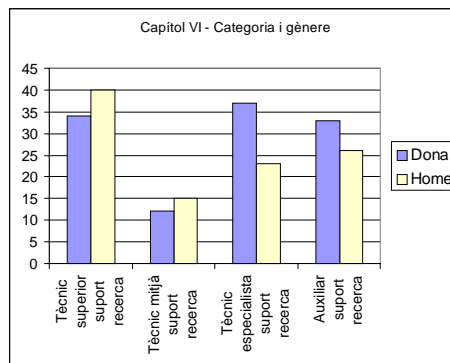
La discriminació indirecta és palesa en el PAS-L també en la distribució dels salaris. El mètode és subtil: no trobarem casos de dones que cobrin menys que els homes en la mateixa categoria, però sí que veiem que en tres de les quatre categories laborals, els llocs de treball amb complement més baix (v) estan ocupats preferentment per dones. A més, en general, la població de dones es concentra en la banda baixa dels salaris de cada grup.

Aquesta circumstància la trobem també per al personal de capítol VI,

on a més es pot constatar que el personal femení ocupa majoritàriament les escales auxiliars i de suport mentre que el personal masculí acapara els llocs tècnics.

Per a combatre aquesta discriminació, des de CCOO proposem la realització de l'estudi evolutiu dels informes de plantilla amb perspectiva de gènere i la potenciació

de la formació com a mètode per al desenvolupament professional.



La plantilla de funcionaris

L'administració és cosa de dones?

Les labors administratives i assistencials estan ocupades per dones, i a la UAB encara més

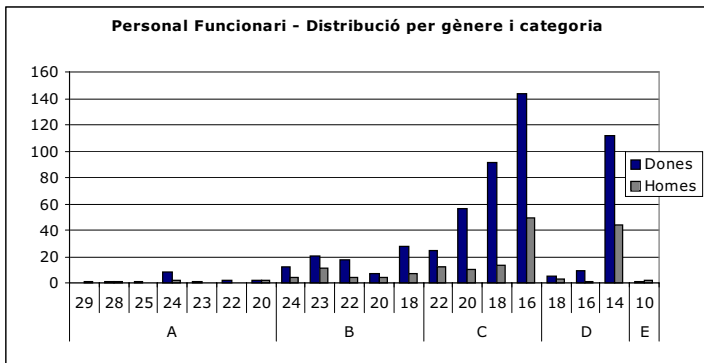
És sabut que l'actual model d'organització de la producció (configurada al voltant del treball "masculí") fa que es concentri a la dona en sectors de dedicació vinculats preferentment als serveis i a professions amb fort volum d'ocupació (generalment poc qualificades) mentre que l'home disposa d'una distribució més homogènia al conjunt dels sectors.

Fins i tot és fàcil caure en la temptació de desprestigiar una professió que està majoritàriament ocupada per dones entenent-la com que no la vol

fer ningú més.

En el cas del funcionari caldria analitzar si el caire administratiu i assistencial és el que fa decantar el gènere com a dinàmica social i si el sistema d'oposició és refusat pel treballador masculí que pot optar a altres mitjans de contractació. Pel que fa a la promoció, els números no mostren cap baix de gènere.

A Catalunya, l'Administració Pública té un 62% de dones ocupades. A la UAB, aquest percentatge s'incrementa fins al 75% quan parlem del PAS Funcionari.



La informàtica és masculina

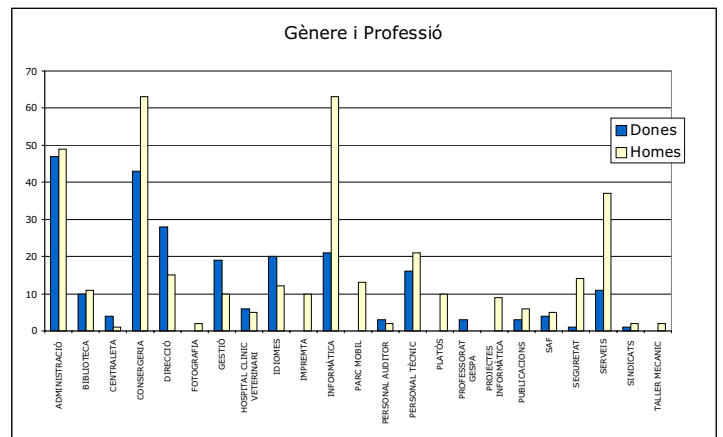
Un dels casos on la diferència entre gèneres és més forta és a la plantilla de treballadors i treballadores informàtics.

Tant als serveis centrals com als SID hi ha una desproporció molt important entre homes i dones: 21 dones per 64 homes. Si en bona part això reflecteix la manca de titulades en les carreres tècniques i superiors associades, també mostra on cal encetar mesures correctores.

Les altres professions

masculinitzades (4 d'elles al 100%), com el manteniment, impremta, parc mòbil, taller mecànic i gairebé la vigilància també reflecteixen actituds generalitzades a la societat. La feminització al 100% del professorat de Gespa té la mateixa lectura.

A la UAB podem posar el nostre gra de sorra per fer canviar la societat. Podem demostrar que les professions no tenen sexe. I per això cal que obrim el debat de les mesures de discriminació positiva.



El claustre va defugir l'anàlisi

Massa excuses per a justificar els biaixos de gènere al PDI

El darrer informe del Rector va mostrar dades de població de càrrecs i nivells força esbiaixades respecte del gènere



Al claustre del dia 2 de desembre passat el Rector deia al seu informe:

"Tampoc podem estar molt orgullosos del desequilibri entre gèneres que existeix a la UAB" i afegia "Les dades i la realitat és tossuda: el sexisme és evident a la UAB (...) examinem, per exemple, aquesta gràfica, contundent, que hauríem d'arxivar tots a la memòria"

Va haver alguna intervenció dels membres claustrals del PDI que, lluny d'admetre la contundència de les dades exposades, intentava suavitzar el diagnòstic a base d'invocar efectes generacionals i altres subtilitats que

poc ajuden a rectificar aquesta situació.

Entenem que, com es deia també a l'informe del Rector "potser, com en el cas del català caldrà actuar de forma més contundent i potser incloure l'indicador de desequilibri de gèneres als acords de planificació interna". Finalment recordem, com es diu també a l'informe, que "els estatuts, recentment aprovats pel claustre, a l'article 8 parlen que la UAB es compromet a promoure la igualtat entre homes i dones".

fem

diada

Full informatiu de la Secció Sindical de CCOO de la UAB

Edifici Rectorat, Campus de Bellaterra. 08193 Cerdanyola del Vallès

Tel. 93 581 1722 · e-correu: sccoo@uab.es · <http://magno.uab.es/sccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Imma Gamó, Maite Chordà, Lola Aguilar, Trinidad Montiel