

INDICADORS DE CONJUNTURA ECONÒMICA

ÍNDEX DE PREUS AL CONSUM, DE PREUS INDUSTRIALS I DE PRODUCCIÓ INDUSTRIAL

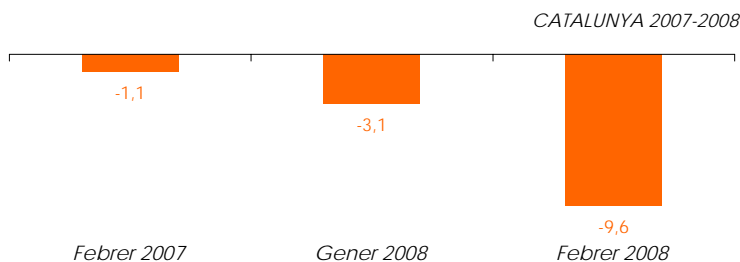
CATALUNYA 2008		
	Variació intermensual (%)	Variació interanual (%)
Índex de preus al consum ¹	0,1	4,4
Índex de preus industrials ¹	0,2	4,8
Índex de producció industrial	-	0,9 ²

Font: Idescat.

1) Darrera dada: mes de febrer.

2) Darrera dada: mes de gener.

INDICADOR DE CLIMA INDUSTRIAL



La inflació interanual s'ha situat al 4,4% al mes de febrer. Pel mateix període, els preus industrials mostren un augment interanual del 4,8%, més moderat que la variació interanual del mes passat. La variació interanual de l'índex de producció industrial del mes de gener ha estat del 0,9%. Finalment, l'indicador de clima industrial ha registrat aquest mes de febrer un resultat més negatiu que el del mes anterior i també més negatiu que el d'ara fa un any.

INDICADORS DE MERCAT DE TREBALL - RELACIONS LABORALS

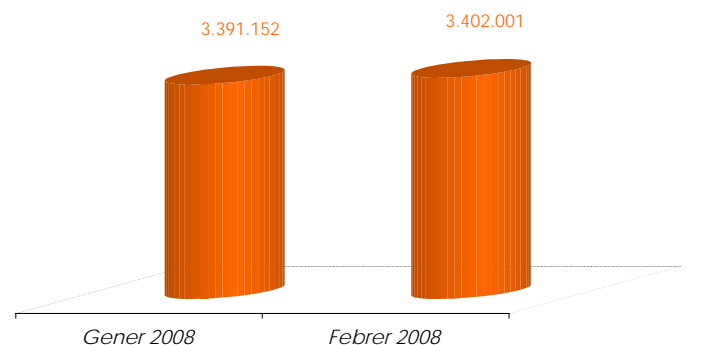
ATUR REGISTRAT, CONTRACTES I AFILIACIÓ

CATALUNYA FEBRER 2008		
		Var. interanual
Atur registrat ¹	290.912	12,9
Homes	130.551	22,8
Dones	160.361	6,0
Ctes. indefinits ¹	41.170	6,7
Homes	21.855	6,8
Dones	19.315	6,6
Ctes. temporals ¹	174.792	-1,1
Homes	90.925	-3,6
Dones	83.867	1,8
Afiliació ²	3.402.001	1,2

1) Font: Observatori del treball. Departament de Treball.

2) Font: Seguretat Social. Ministeri de Treball i Afers Socials.

AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL



Al mes de febrer del 2008 l'afiliació de treballadors al sistema de la Seguretat Social ha tingut un increment de 10.849 persones respecte del mes anterior.

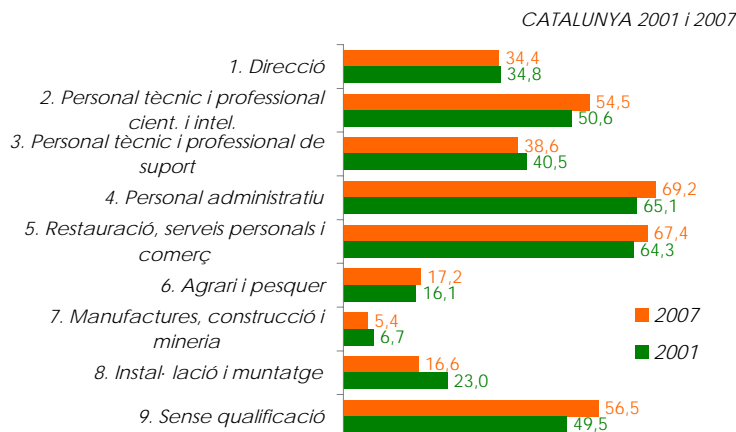
LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

TAXES D'OCUPACIÓ I ATUR PER SEXE I GRUPS D'EDAT

CATALUNYA 2007		
Taxa d'ocupació	Dones (%)	Homes (%)
De 16 a 19 anys	21,6%	27,2%
De 20 a 24 anys	59,3%	71,2%
De 25 a 34 anys	77,4%	90,0%
De 35 a 44 anys	73,1%	91,0%
De 45 a 54 anys	64,0%	89,3%
De 55 a 64 anys	39,8%	70,3%
Total	62,6%	81,9%
Taxa d'atur	Dones (%)	Homes (%)
De 16 a 19 anys	27,6%	23,2%
De 20 a 24 anys	11,4%	9,1%
De 25 a 34 anys	6,6%	5,1%
De 35 a 44 anys	7,7%	4,6%
De 45 a 54 anys	7,1%	4,9%
De 55 a 64 anys	6,0%	4,3%
Total	7,8%	5,6%

Font de la taula i el gràfic: elaboració pròpia a partir de l'INE.

PERCENTATGE DE DONES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES OCUPADES EN CADA GRUP D'OCUPACIÓ



En les ocupacions dels grups 4, 5, 9 i 2, l'any 2007, la proporció de dones ocupades supera la d'homes. Destaca l'increment, respecte l'any 2001, de la presència femenina en les ocupacions sense qualificació.

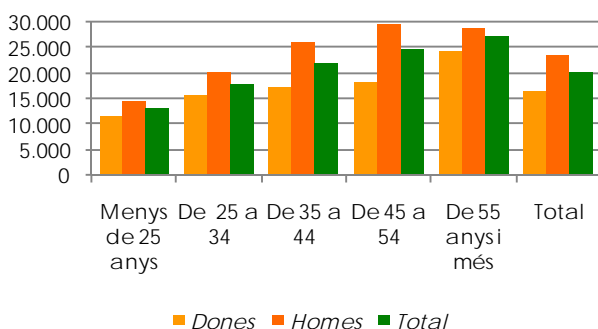
El dia 6 de març del 2008 va tenir lloc a la seu del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) la jornada **"La igualtat entre dones i homes un any després de la Llei"**. Es va fer una anàlisi de la situació actual de la igualtat entre dones i homes a Catalunya, a càrrec de la Sra. **Mercè Sala**, presidenta del CTESC. A continuació, la Sra. **Riitta Martikainen**, directiva sènior de recerca al Govern de Finlàndia, va exposar quin és el tractament de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a Finlàndia. La Sra. **Esther Sánchez**, professora titular de dret del treball d'ESADE i consellera del CTESC, va fer una exposició sobre el balanç de la Llei d'igualtat un any després de la seva aprovació. També es va realitzar una **taula rodona a càrrec dels agents socials** on es van explicar diverses experiències en relació amb l'aplicació de la Llei d'igualtat. La cloenda de la jornada va anar a càrrec de la Sra. **Mar Serna**, consellera de Treball.

Anàlisi de la situació actual

De l'anàlisi de la situació actual respecte a la igualtat entre dones i homes es desprèn que **si bé la incorporació de les dones al mercat de treball és un fet, no ho és en condicions d'igualtat amb els homes**: les taxes d'activitat i d'ocupació femenines són més baixes que les masculines; la taxa d'atur de les dones és més elevada; les dones es distribueixen en ocupacions diferents als homes; les dones tenen una taxa de parcialitat més elevada i una taxa de temporalitat lleugerament superior a la masculina. Així mateix, es posa de manifest (Gràfic 1) que **el salari de les dones és inferior al dels homes a Catalunya** (el 30,3% l'any 2005), i que la discriminació salarial es fa difícil de mesurar, atès que les desigualtats retributives estan causades per diversos factors, com la durada de la jornada laboral i la categoria ocupacional.

Gràfic 1. Salari brut anual per sexe i grups d'edat. Catalunya 2005

Unitats: euros.



Font: elaboració pròpia a partir de l'Idescat.

Respecte a l'àmbit de la salut, es posa de manifest que **les dones i els homes no realitzen els mateixos treballs i que, per tant, tenen riscos i patologies laborals diferents**. En canvi, les polítiques i les pràctiques predominants en salut laboral parteixen d'una falsa homogeneïtat de la població treballadora i no fan visibles les condicions de treball i salut de les dones. També s'exposa que **la dedicació a les tasques de la llar varia molt entre sexes** (21,3 hores de mitjana setmanal en el cas de les dones i 7,9 hores en el cas dels homes). Igualment, es constata que **el risc d'exclusió social és més elevat entre les dones**.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Finlàndia

En aquesta ponència es van exposar els objectius de la política d'igualtat entre dones i homes del Govern de Finlàndia. Respecte al mercat de treball, es va posar de manifest que la **bretxa salarial** entre dones i homes a Finlàndia és al voltant del 20%, que la majoria de persones treballen a jornada completa i que no és molt usual treballar a temps parcial amb finalitats de conciliació. El **nivell educatiu** és superior en les dones que en els homes i hi ha una elevada **segregació per raó de gènere en els àmbits d'estudi**, que es reflecteix en el mercat de treball. El **Programa per a la igualtat salarial** té com a principal objectiu reduir les diferències salarials entre dones i homes del 20% actual al 15% l'any 2015. Es van descriure els objectius de la Llei d'igualtat i en referència als **plans d'igualtat**, es va posar de manifest que la seva introducció no és fàcil.

Balanç de la Llei d'igualtat

En aquesta ponència es va posar de manifest que la Llei d'igualtat pretén un canvi d'estructures socials i que és una llei de llarg recorregut. Es va exposar, en primer lloc, el paper de la negociació col·lectiva en la recepció de les obligacions legals; en segon lloc, de quina manera s'estan fent els plans d'igualtat i quins són els problemes a l'hora d'elaborar-los; i, en tercer lloc, quins són els litigis judicials que està plantejant l'aplicació de la Llei a les empreses. Així, es va posar de manifest que hi ha hagut una escassa resposta a la Llei d'igualtat per part de la negociació col·lectiva sectorial, a excepció del conveni de químiques. Respecte dels plans d'igualtat, es va posar de manifest que hi ha pocs, així com la importància de la diagnosi en el seu procés d'elaboració per tal d'abordar correctament el problema. Pel que fa al paper dels tribunals, es va exposar que es consolida el concepte de prova estadística i de discriminació indirecta, així com que l'objecte dels litigis són els acomiadaments durant l'embaràs, les reduccions de jornada i les pèrdues de retribució per l'exercici dels drets per paternitat i maternitat.

Taula rodona dels agents socials

En la taula rodona dels agents socials es van exposar diverses experiències en relació amb l'aplicació de la Llei d'igualtat. Es va posar de manifest el paper estratègic de la negociació col·lectiva en l'aplicació de les mesures previstes a la Llei, així com la importància d'una bona diagnosi com a part del procés d'elaboració dels plans d'igualtat a les empreses. Pel que fa a les principals dificultats que s'han trobat els agents en les seves experiències, es van assenyalar les següents: el procés d'aplicació de les mesures d'igualtat ha de ser negociat entre l'empresa i la representació dels treballadors i de les treballadores; les estadístiques han de ser suficients per poder realitzar un bon diagnòstic; s'ha de conèixer com s'ha de treballar en l'àmbit de la igualtat; es constata la segregació per raó de gènere en els àmbits d'estudi i en el mercat de treball i es posa com a exemple el sector de la construcció; finalment, es posa de manifest la poca presència de dones en càrrecs directius.

Es pot accedir al resum i a les ponències de la jornada a través del web del CTESC: www.ctescat.cat ⏪ ⓘ