

INFORME

març 2020



CCOO FEMINISTA

**DENÚNCIA**

**I ACCIÓ**

LES CONDICIONS DE VIDA I  
DE TREBALL DE LES DONES



## **Març del 2020**

### **Coordinació:**

Lídia Sandalinas Félez

### **Elaboració:**

Alba Garcia Sánchez  
Lídia Sandalinas Félez  
Ana María Rojas Pazo  
Neus Moreno Sáenz  
Albert Ferrer Escrig  
Romina Garcia Inglés  
Soledad Gálvez Navarro  
Mònica Pérez Cardoso  
Llorenç Serrano Giménez  
M. Dolores Garrido Gullón  
Mayte Lagunas Guerrero  
Núria Doncel Martín  
Esther Caballé Pallarès  
Carles Bertran Bruguera

### **Edició:**

Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya



### **Revisió lingüística:**

Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

### **Amb la col·laboració de:**



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball, Afers Socials  
i Famílies**

### **Impressió:**

Service Point, SA

# Índex

<b>Presentació</b>	<b>4</b>
<b>1. Mercat de treball</b>	<b>5</b>
1.1. Població, 5	
1.2. Activitat i inactivitat, 6	
1.3. Ocupació, 13	
1.4. Atur, 38	
<b>2. Temps laboral i temps social</b>	<b>47</b>
<b>3. Salari, protecció social i pobresa</b>	<b>52</b>
3.1. Bretxa salarial, 52	
3.2. Pensions, 59	
3.3. Pobresa, 65	
<b>4. Salut</b>	<b>70</b>
4.1. L'impacte de les condicions de treball sobre la salut, 70	
<b>5. Violències masclistes</b>	<b>80</b>
<b>6. Intervenció sindical</b>	<b>92</b>
6.1. Plans d'igualtat, 92	
6.2. Afiliació i representació sindical a CCOO, 95	
6.3. Assessoraments a CCOO, 103	
6.4. Assessoraments al CITE, 108	
<b>7. Situació laboral, econòmica i social de les dones al món</b>	<b>110</b>
<b>8. Resum executiu</b>	<b>118</b>
<b>9. Propostes d'acció</b>	<b>131</b>

## Presentació

Un any més editem l'informe de les condicions de vida i de treball de les dones a Catalunya, i ho fem en una data significativa: al voltant del 8 de Març, Dia Internacional de les Dones. Amb l'informe "Les condicions de vida i de treball de les dones, 2020" oferim indicadors objectius de la situació social, econòmica i laboral de les dones a Catalunya, amb un recorregut per diversos àmbits en què l'impacte de gènere és determinant. Recollim i analitzem els principals indicadors disponibles sobre el mercat de treball i d'altres que hi estan molt relacionats, com la pobresa i les pensions. Així mateix, hi ha indicadors com l'impacte de les condicions de treball en la salut de les dones i les violències masclistes, i d'altres de relacionats amb les activitats sindicals. És una aproximació a la realitat que orienta l'acció sindical i sociopolítica de CCOO per situar, al centre de l'agenda, les reivindicacions per assolir unes relacions socials de gènere basades en la igualtat d'oportunitats i en l'avenç dels drets de les dones a tots els nivells.

Com s'observarà al llarg de l'informe, els indicadors de desigualtat de les dones en el treball remunerat continuen mostrant, tossudament, una realitat de discriminació i de desigualtat per a les dones. Aquesta realitat determina la bretxa al llarg de tota la vida laboral fins a la pensió. Els indicadors de violència masclista continuen sent una manifestació dura, dolorosa i greu del sistema patriarcal. També perdura amb molta força la divisió sexual del treball, que està explicada principalment per la no corresponsabilitat dels homes en la cura de les persones.

És necessari i imprescindible denunciar, reivindicar i mobilitzar-nos per transformar aquesta realitat. Durant tres setmanes, del 18 de febrer al 8 de març, tenen lloc les activitats organitzades per CCOO de Catalunya arreu del territori amb motiu del Dia Internacional de les Dones. El punt de partida ha estat l'Assemblea general de dones, que ha tingut lloc el 18 de febrer, on més de 800 dones de CCOO de tot Catalunya han omplert el Casino L'Aliança del Poblenou. Enguany el lema és "CCOO feminista: denúncia i acció", i la campanya està centrada en les discriminacions de gènere, com les bretxes (la salarial, especialment), els col·lectius en situació precària, les violències contra les dones, els plans d'igualtat o els registres salarials a les empreses, entre d'altres. CCOO hem estat en alerta, denúncia i acció preparant la gran mobilització feminista que culminarà el 8 de març en manifestacions a tot l'Estat. I ho fem amb unes reivindicacions clares recollides en l'apartat "Propostes d'acció" d'aquest document.

Març del 2020

# 1. Mercat de treball

## 1.1. Població

Iniciem l'informe amb una dada bàsica, i és la relació en termes percentuals entre les dones i els homes en edat de treballar (en el mercat de treball remunerat). Atès que al nostre país l'edat mínima per incorporar-se al mercat laboral són els 16 anys, oferirem les dades en relació amb el col·lectiu que té com a mínim aquesta edat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El gràfic ens mostra com el 51,5 % de les persones en edat laboral a Catalunya són dones i el 48,5 % són homes. Malauradament, les fonts oficials encara no recullen les persones que es consideren no binàries i, per tant, no podem oferir aquestes dades.

Si analitzem les dades en funció de la nacionalitat, n'obtenim de molt similars, ja que les dones estrangeres en edat laboral representen el 51,3 % del total de persones estrangeres de 16 anys i més.

## 1.2. Activitat i inactivitat

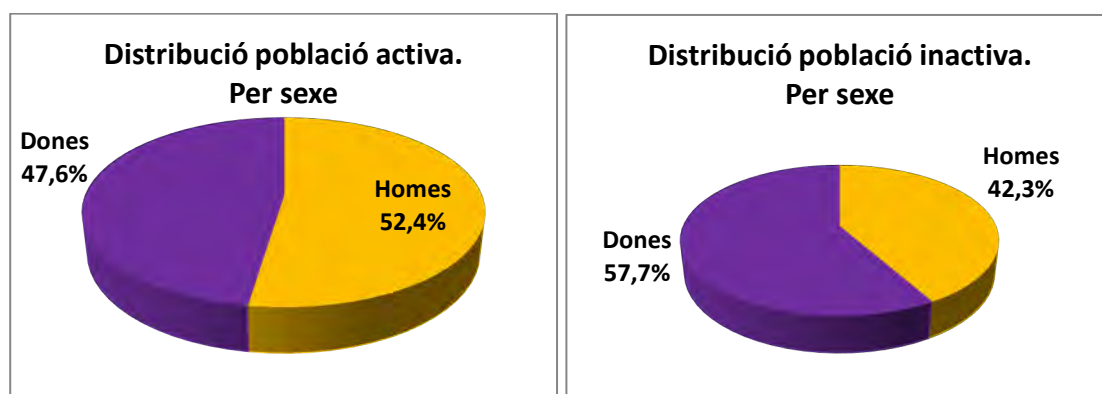
### Població activa i població inactiva

L'Enquesta de població activa (EPA) és la principal font de dades que posa a disposició l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Per tal d'oferir les seves dades conceptualitza la població activa com aquella part de la població en edat de treballar que o bé està treballant actualment en qualssevol de les modalitats possibles (població ocupada) o bé es troba en recerca activa de feina (població aturada).

La població inactiva seria aquella part de la població en edat de treballar que ni està en recerca activa de feina ni està treballant actualment. És a dir, es tractaria d'aquella població que no es considera ni ocupada ni aturada.

Des d'una perspectiva feminista s'ha d'entendre el treball a partir d'una mirada més àmplia i menys restrictiva, atès que l'EPA únicament fa referència al treball remunerat i deixa fora moltes feines que, per no ser remunerades i situar-se fora del mercat laboral, no queden recollides estadísticament. En tot cas, per qüestions de disponibilitat de dades, ens ajustarem a les dades que ens posa a disposició l'EPA, tot i que no volíem deixar de manifestar que aquest enfocament és incomplet i no recull exhaustivament algunes de les situacions de treball que protagonitzen moltes dones, bona part d'elles, segurament, catalogades com a població inactiva.

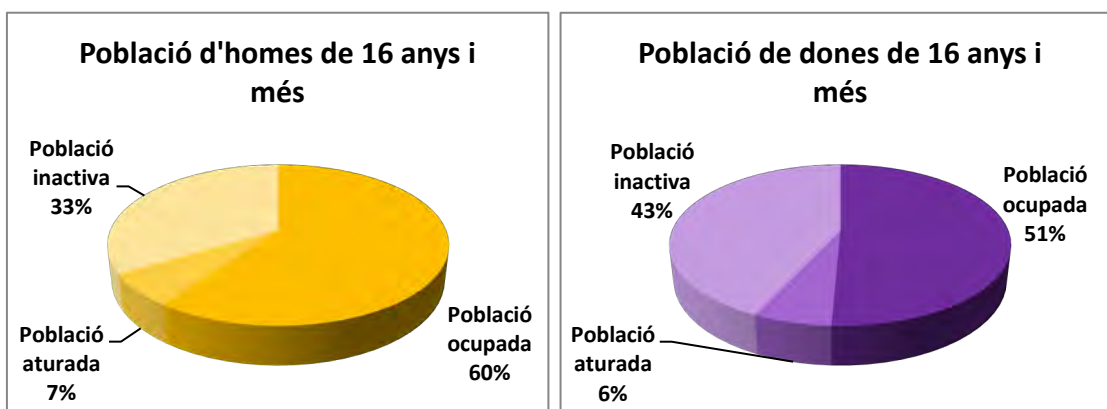
A continuació mostrarem les diferències per sexes entre població activa i inactiva.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Abans d'analitzar les dades és convenient recordar que, com hem vist abans, la població en edat de treballar estava distribuïda en un 48,5 % per homes i en un 51,5 % per dones. De la mateixa manera, aquesta proporció s'assembla molt a la proporció de la població catalana en general, que és d'un 49 % per als homes i d'un 51 % per a les dones. En canvi, quan atenem les distribucions per categoria laboral ja comencem a apreciar les diferències per sexes. En concret, veiem com els homes, tot i ser minoritaris en el conjunt de la població i també en el conjunt de la població en edat de treballar, en suposen un percentatge superior de la població activa respecte de les dones. En concret, els homes representen el 52,4 % de persones actives i les dones, el 47,6 %. En sentit invers, trobem que les dones són clarament majoritàries en la població inactiva (el 57,7 %) en relació amb el 42,3 % dels homes.

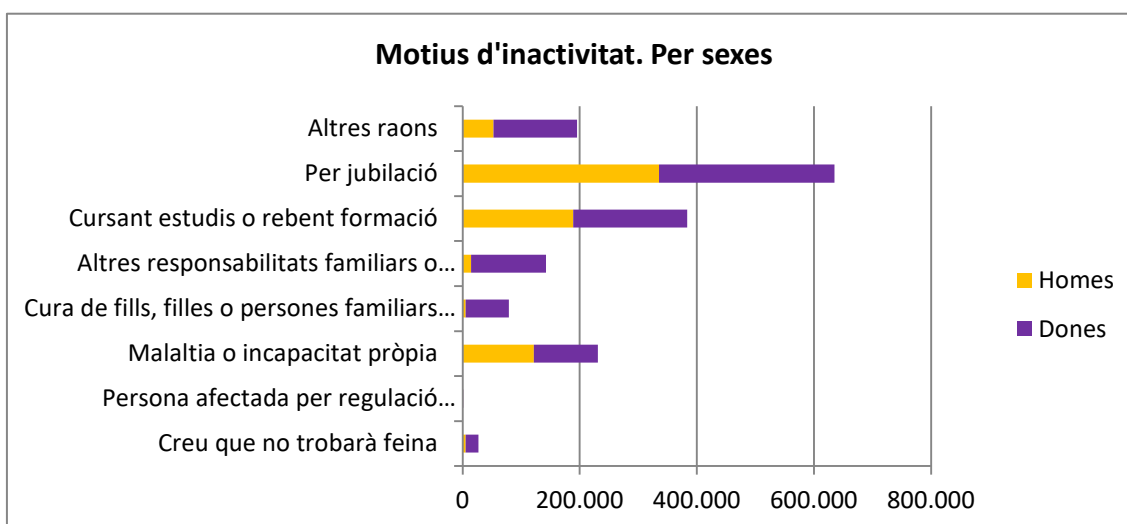
A continuació veurem com es distribueix la població en el mercat de treball en funció del sexe.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Als gràfics s'aprecia nítidament com els homes presenten més proporció de persones ocupades, en concret el 60 % d'homes en edat laboral estan ocupats en oposició a un 51 % de dones. En canvi, la proporció de persones aturades és molt similar (un 7 % per als homes i un 6 % per a les dones). En tot cas, la variable on s'aprecien més les desigualtats entre sexes és quant a la població inactiva. Les dones en situació d'inactivitat (recordem que és segons els criteris de l'EPA) suposen el 43 % del conjunt de dones en edat de treballar, mentre que el percentatge dels homes inactius és el 33 %. A la vista de les dades podem dir, doncs, que les dones són el col·lectiu més castigat, ja que registren menys ocupació i més inactivitat.

Per tal d'esclarir quines són les causes que fan que una persona romangui classificada com a població activa aportem un gràfic, que situa el volum de les dades en nombres absoluts, i també una taula, que aporta les dades en termes percentuals.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

<b>Motius d'inactivitat. Per sexes (%)</b>		
	Home	Dona
Creu que no trobarà feina	0,7	2,2
Persona afectada per regulació d'ocupació	0,1	0,1
Malaltia o incapacitat pròpia	16,8	11,2
Cura de fills i filles o persones familiars en situac de malaltia o necessitat	0,7	7,6
Altres responsabilitats familiars o personals	2,0	13,2
Cursant estudis o rebent formació	26,1	20,1
Per jubilació	46,3	30,9
Altres raons	7,3	14,7
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El gràfic i la taula posen de manifest els diferents motius pels quals homes i dones se situen en condició d'inactivitat. La causa principal d'inactivitat és romandre en situació de jubilació. En concret, el 46,3 % dels homes i el 30,9 % de les dones en situació d'inactivitat ho estan per aquest motiu.

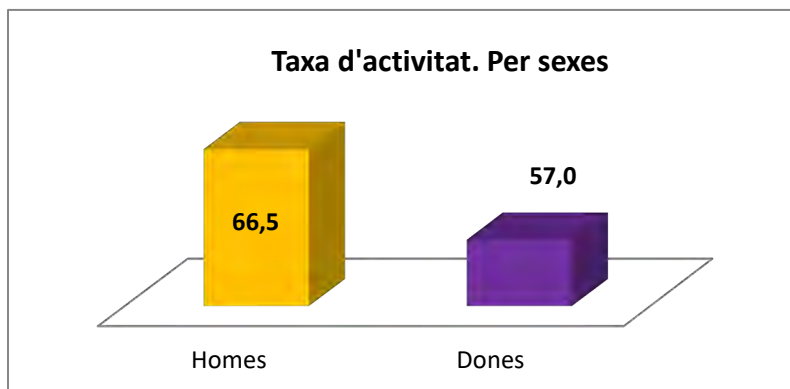
La segona causa en ordre d'importància és per cursar estudis. En aquest cas, el 26,1 % dels homes i el 20,1 % de les dones en situació d'inactivitat ho estan per aquest motiu. Els homes també són majoritaris en l'apartat de per "Malaltia o incapacitat pròpia", ja que el 16,8 % d'homes inactius i l'11,2 % de dones inactives corresponen a aquesta categoria. En canvi, on trobem una clara majoria de dones inactives és en aquelles categories que tenen a veure amb la cura de les persones. En concret, el 13,2 % de dones inactives ho són per "Altres responsabilitats familiars o personals" mentre que només el 2 % dels homes ho estan per aquest motiu. Finalment, és molt destacable que el 7,6 % de dones en situació d'inactivitat ho estiguin a causa de la cura de fills o filles o de persones adultes, malaltes o no. En canvi, només el 0,7 % dels homes inactius ho estan per aquest motiu.

Veiem, doncs, com les dones són clarament majoritàries en aquelles situacions relacionades amb les tasques de cura que comporten no estar treballant ni poder dedicar-se a la recerca activa de feina. I és per aquest motiu que s'explica bona part de la inactivitat femenina.

## **Taxa d'activitat**

La taxa d'activitat és un indicador que ens relaciona la proporció de persones en situació d'activitat (ja siguin persones ocupades o persones aturades) i la vincula amb el total de població en edat laboral (persones de 16 anys i més). Per tal d'obtenir una visió més completa d'aquest indicador, l'analtzarem atenent diverses variables, com ara el sexe, el grup d'edat i la nacionalitat.



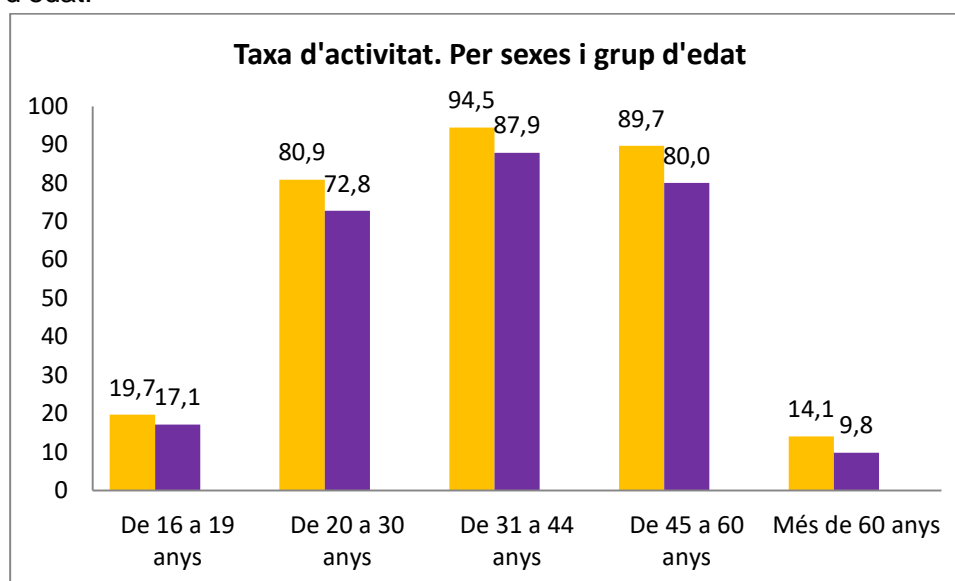


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Veiem com la taxa d'activitat femenina (57 %) és clarament inferior a la masculina (66,5 %). En els apartats següents aprofundirem més en aquesta categoria de població activa.

### Taxa d'activitat per grups d'edat

Com veurem al gràfic següent, les dones presenten menors taxes d'activitat en tots els grups d'edat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

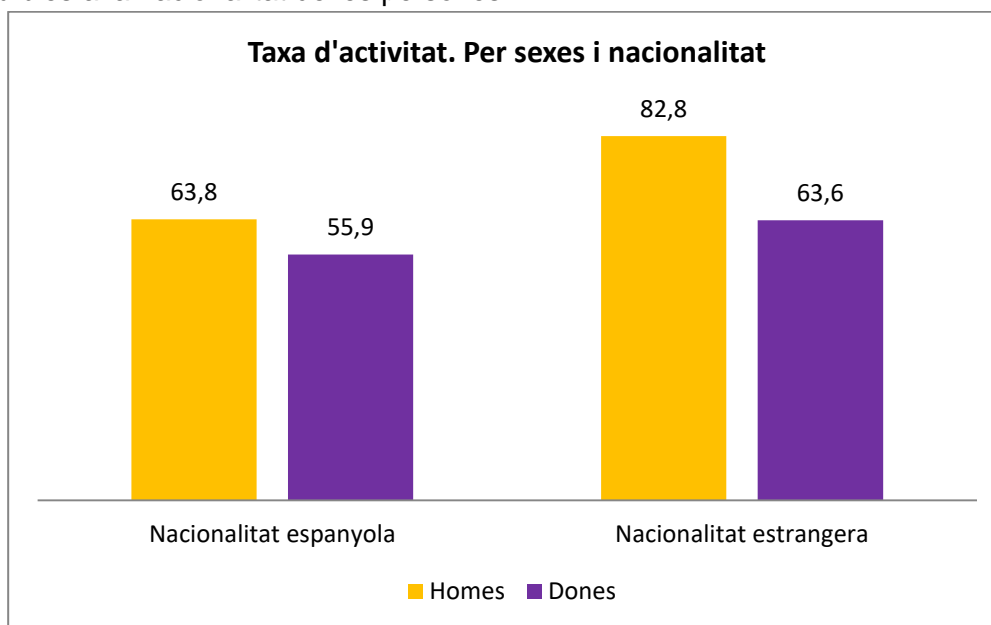
Com veiem, els diferencials més grans entre les taxes tenen lloc en aquelles categories d'edat centrals, ja que en la categoria de persones més joves, de 16 a 19 anys, la diferència és menor (una taxa d'activitat de 19,7 per als homes i de 17,1 per a les dones). En canvi, les diferències són molt notables en la resta de cohorts d'edat, especialment aquelles més centrals. La diferència més gran la trobem en el grup d'edat de 45 a 60 anys (la taxa masculina és 9,7 punts percentuals superior a la de les dones). També és molt destacable el grup d'edat de 31 a 44 anys, amb un 6,6 de diferencial entre taxes, així com la categoria de 20 a 30 anys, que presenta una diferència de 8,1 punts en les seves taxes.

Segons aquestes dades podem dir, de manera rotunda, que la taxa d'activitat femenina sempre se situa en nivells inferiors a la dels homes, independentment de la

seva edat, i que la diferència és molt evident a les franges d'edat centrals.

### Taxa d'activitat per nacionalitat

Una de les variables que ens interessa analitzar és la relativa a la nacionalitat de les persones actives. D'aquesta manera podrem comprovar si existeixen diferències atribuïbles a la nacionalitat de les persones.



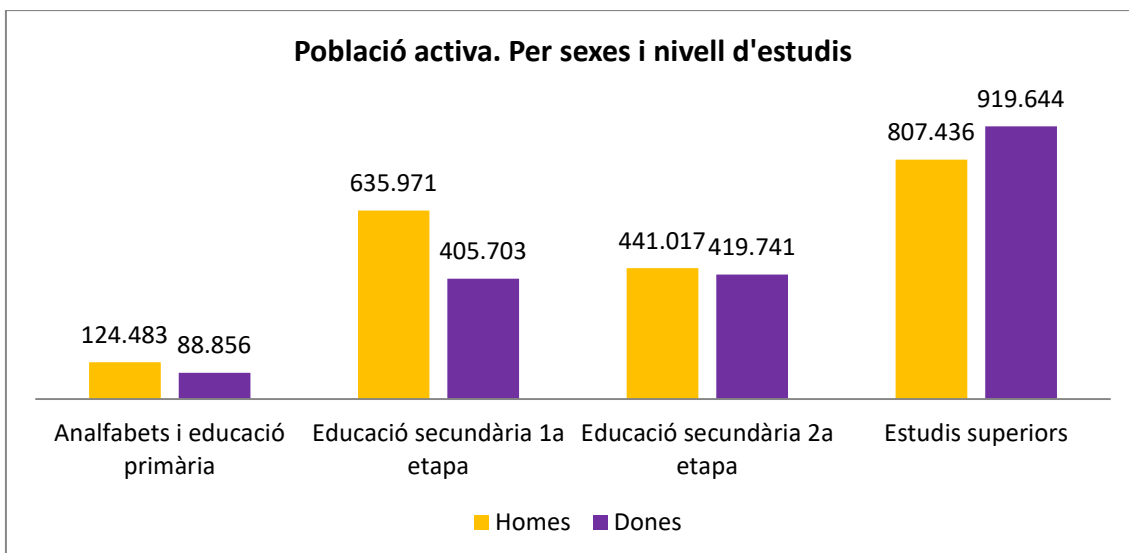
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El gràfic ens mostra diferències ben significatives en funció del sexe i la nacionalitat. En concret, trobem que les persones estrangeres sempre presenten taxes d'activitat més elevades que les persones amb nacionalitat espanyola. En el cas dels homes, el diferencial entre taxes és de 19 punts percentuals a favor dels homes estrangers. En el cas de les dones, la variació és de 7,7 punts percentuals, una diferència menys acusada que en el cas dels homes, però, en tot cas, destacable.

El que resulta evident és que les dones sempre registren valors més baixos d'activitat en relació amb els homes.

### Població activa per nivell d'estudis

El nivell d'estudis que té la població activa és una variable especialment interessant per detectar si existeixen diferències significatives entre taxa d'activitat i nivell d'instrucció. A continuació mostrem un gràfic en què s'aprecia la composició de la població activa per sexes i nivell d'estudis.

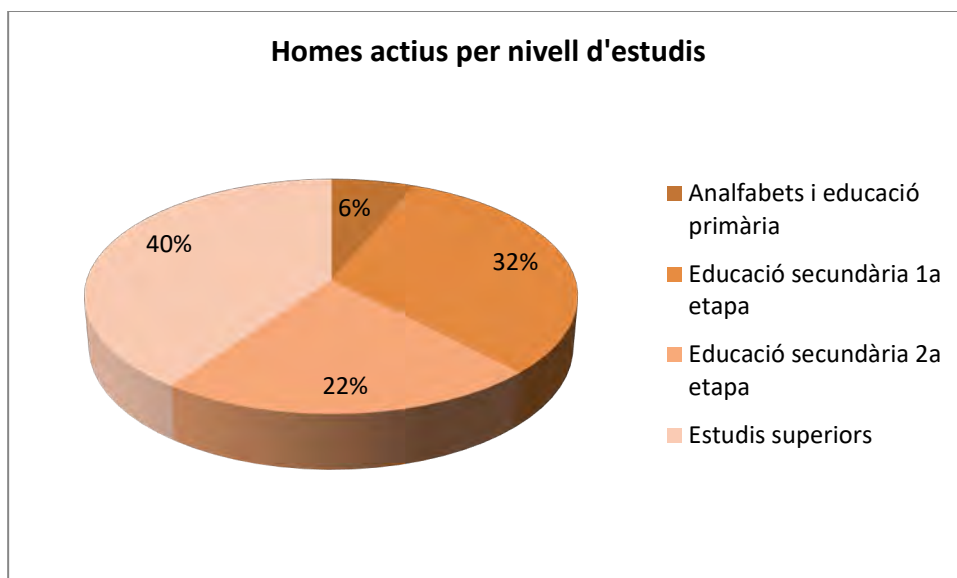


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

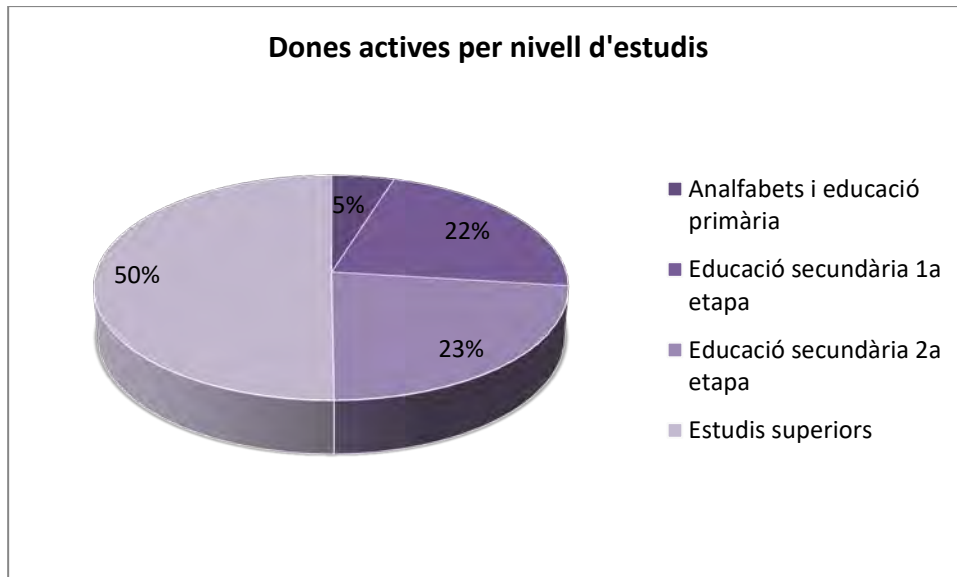
Convé aclarir el significat de les categories, i per això volem indicar que l'educació secundària de primera etapa fa referència a l'ESO. L'educació secundària de segona etapa es refereix a estudis de batxillerat, cicles formatius de grau mitjà o similar. I, finalment, els estudis superiors es refereixen a les titulacions universitàries o bé cicles formatius de grau superior.

En primer lloc, volem assenyalar com les dones presenten una major taxa d'educació superior que els homes entre les persones que conformen la població activa. En concret, les dones actives amb formació superior superen en 112.208 persones els homes amb educació superior que formen part de la població activa.

En segon lloc, les dones presenten nivells més baixos que els homes en la categoria d'educació primària i secundària de primera etapa. Per tot plegat, podem afirmar que, en relació amb la població activa, les dones presenten nivells formatius més elevats que els homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

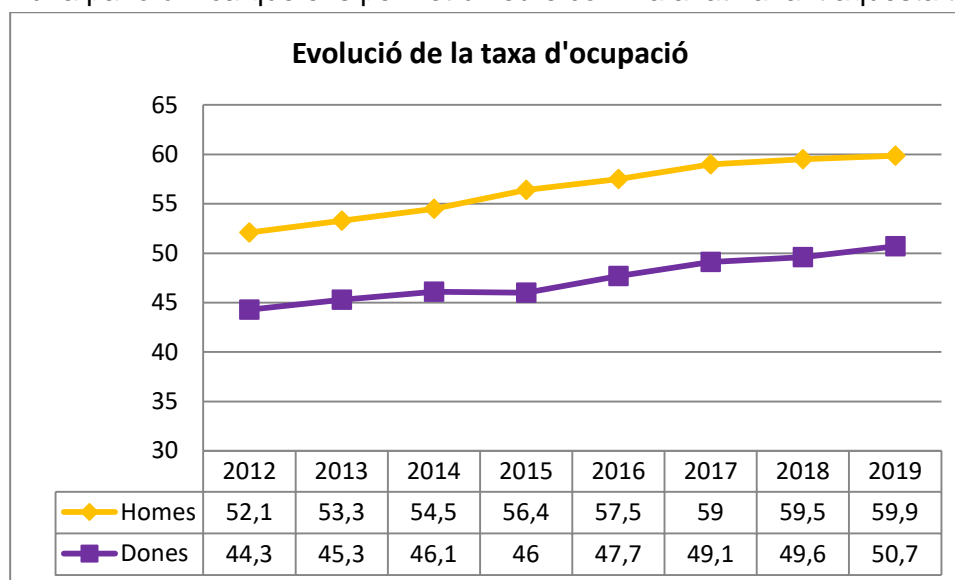
Als dos gràfics anteriors trobem la distribució de la població activa per sexes i per nivells educatius, i ens complementa la informació presentada al primer gràfic, que era en nombres absoluts. En tot cas, les conclusions serien les mateixes: destaca la major proporció de dones amb estudis superiors que en el cas dels homes (50 % en el cas de les dones per 40 % en el cas dels homes).

### 1.3. Ocupació

En aquest apartat analitzarem la composició de la població ocupada al nostre país tot atenent les diferències entre sexes, així com altres variables com l'edat i la nacionalitat, el nivell d'estudis o la situació professional.

#### Evolució de la taxa d'ocupació

Presentarem l'evolució de l'ocupació al llarg dels darrers anys. D'aquesta manera tindrem una panoràmica que ens permetrà veure com ha anat variant aquesta taxa.



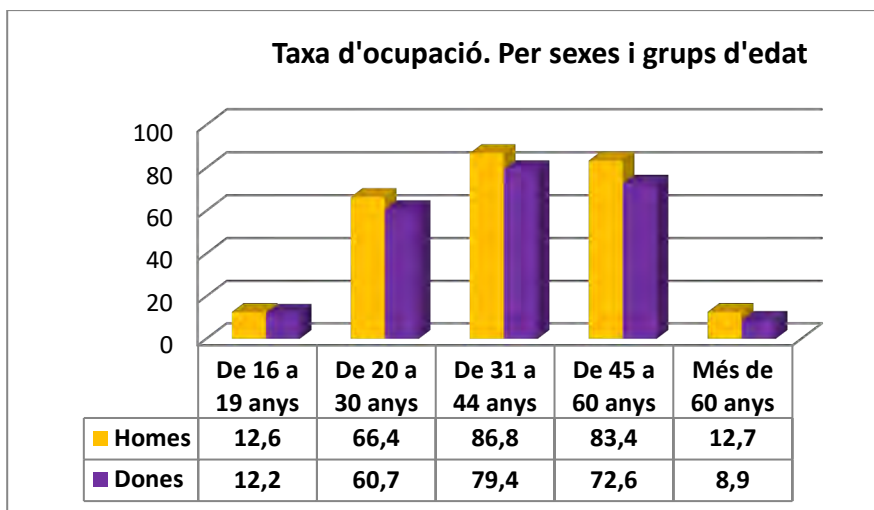
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Al gràfic es mostra l'evolució de l'ocupació dels darrers anys i s'aprecia com les taxes d'ocupació femenines romanen en nivells inferiors a les masculines, al llarg de tot el període estudiat. A partir del 2015, però, el diferencial entre taxes s'accentua i es passa de registrar variacions al voltant de 8 punts percentuals durant el període 2012-2014 a registrar variacions percentuals properes als 10 punts percentuals a partir del 2015. És a dir que les diferències s'accentuen i augmenta la distància entre la taxa d'ocupació entre dones i homes. Les darreres dades obtingudes ens situen que el 2019 les dones tenien una taxa d'ocupació del 50,7 % mentre que la taxa masculina era del 59,9 % (9,2 punts percentuals de diferència).

En resum podem dir que, lluny de caminar cap a la convergència, les taxes d'ocupació presenten nivells diferents en funció del sexe al llarg de tot el període estudiat, sent les taxes masculines les més elevades i augmentant la seva diferència respecte de les taxes femenines a partir del 2015.

#### Taxa d'ocupació per grups d'edat

Al gràfic que mostrem a continuació s'aprecia clarament com les dones presenten taxes d'ocupació més baixes per tots els grups d'edat. Cal destacar, però, que aquestes diferències no són homogènies per a totes les categories d'edat i presenten diferències significatives que val la pena ressenyar.

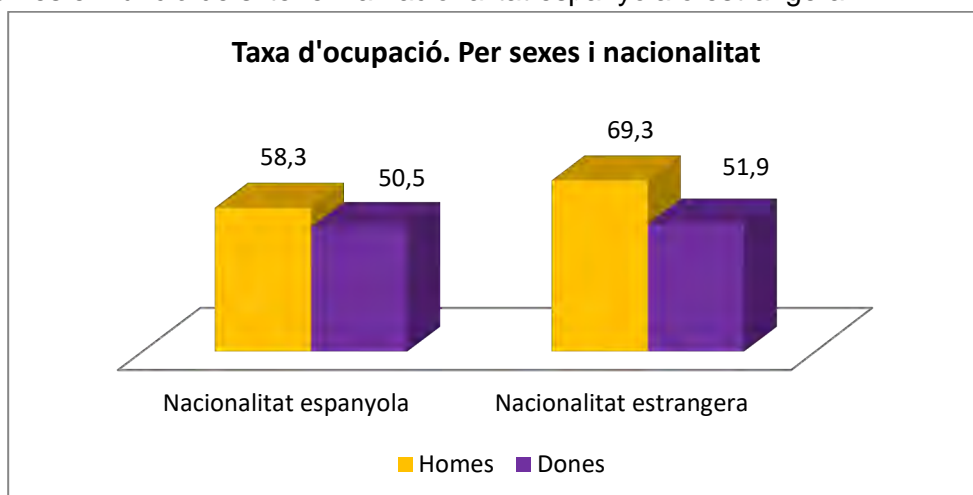


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

En primer lloc, el grup d'edat on el diferencial de la taxa és més gran (10,8 punts percentuals de diferència) és el corresponent a les persones que tenen entre 45 i 60 anys. En segon lloc, trobem que el grup de persones que tenen entre 31 i 44 anys presenta una variació en les seves taxes d'ocupació de 7,5 punts percentuals. La menor diferència s'aprecia en el grup de persones més joves (la cohort d'edat de 16 a 19 anys), ja que la taxa d'ocupació és molt baixa i les diferències per sexes són molt menors.

### Taxa d'ocupació per nacionalitat

La nacionalitat de les persones ocupades és una altra de les variables que ens interessa analitzar per tal de copsar si hi ha diferències significatives entre les dones i els homes en funció de si tenen la nacionalitat espanyola o estrangera.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

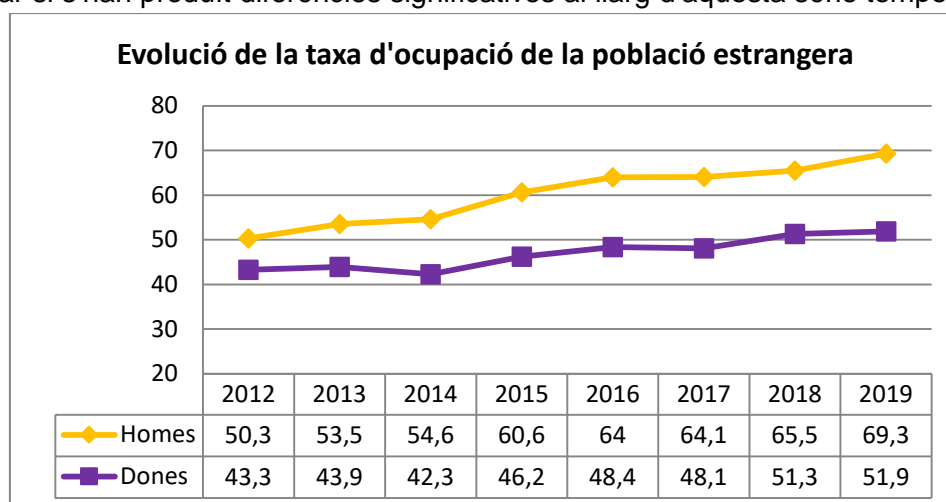
En primer lloc, observem clarament com les dones presenten sempre taxes d'ocupació inferiors, independentment de la seva nacionalitat. Un altre aspecte important és que les persones estrangeres sempre registren taxes d'ocupació més elevades que les persones del seu respectiu sexe amb nacionalitat espanyola.

Val la pena destacar com el diferencial de les taxes d'ocupació per sexes és molt elevat entre les persones estrangeres. En concret, la taxa d'ocupació masculina és

superior a la femenina en 17,4 punts percentuals. En canvi, la variació de taxes per sexes de les persones amb nacionalitat espanyola és de 7,8 punts, a favor dels homes.

En resum, podem afirmar que els homes registren taxes d'ocupació més elevades que les dones, independentment de la seva nacionalitat, però que aquesta diferència entre sexes és molt més acusada en el cas de les persones amb nacionalitat estrangera.

A continuació veurem l'evolució de la taxa d'ocupació al llarg dels darrers anys per detectar si s'han produït diferències significatives al llarg d'aquesta sèrie temporal.

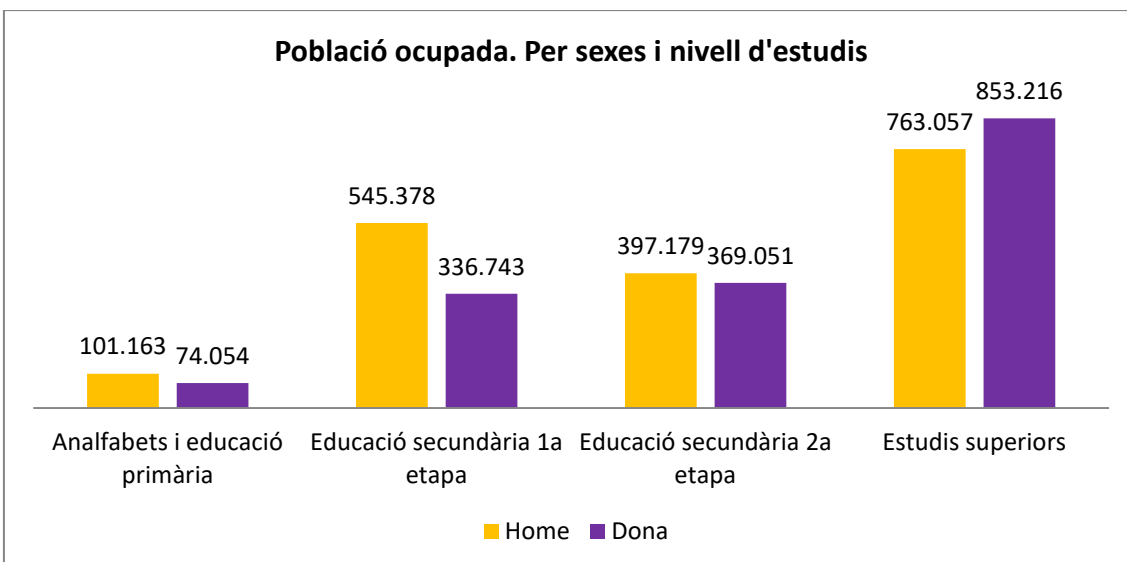


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Al gràfic que aportem es pot apreciar com la taxa d'ocupació masculina és superior a la femenina al llarg de tot el període observat. D'altra banda, ens interessa destacar com s'està eixamplant la diferència entre les taxes d'ocupació per sexes, que el 2019 arriben a assolir el diferencial més elevat de tot el període, amb 17,4 punts percentuals de diferència entre la taxa d'ocupació masculina (estrangera) i la femenina, quan el 2018 aquest diferencial era de 14,2 punts percentuals. Aquesta dinàmica ens sembla preocupant i pensem que mereix la pena assenyalar-la.

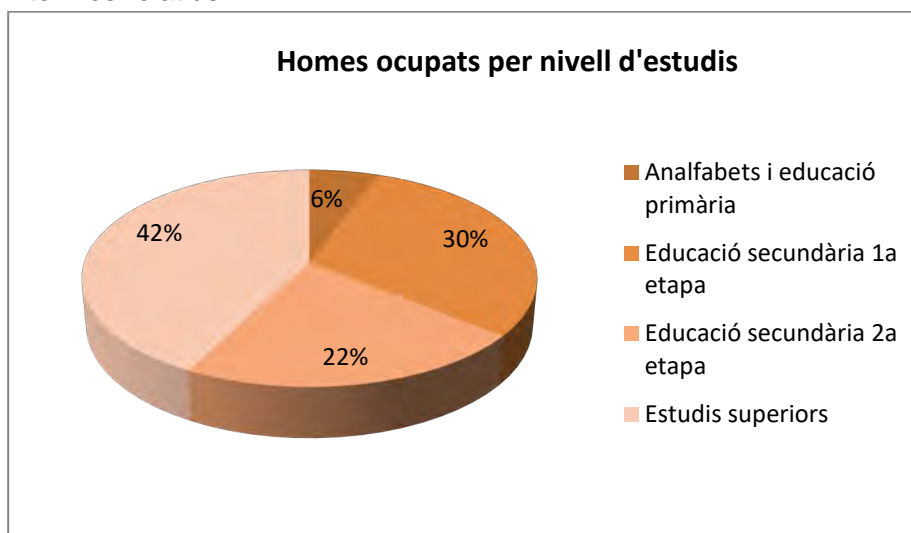
### Ocupació per nivell d'estudis

Una altra variable que ens interessa estudiar és la relativa al nivell d'estudis de la població ocupada. En primer lloc, presentem un gràfic que ens mostrarà visualment si s'aprecien diferències significatives per sexes.

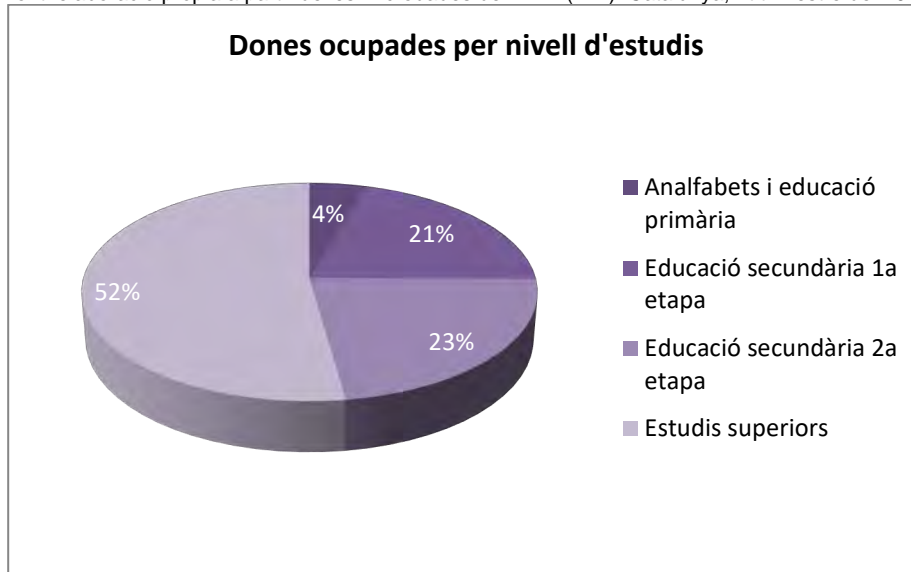


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Per tal de complementar allò que ja ens diu intuïtivament el gràfic anterior, oferirem les dades en termes relatius.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

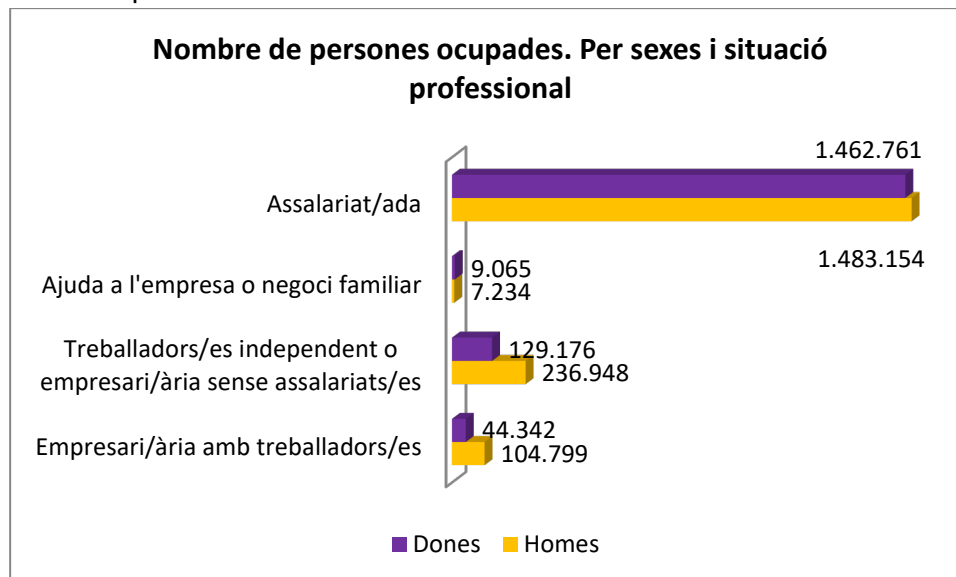


El primer que destaquem és com les dones són majoritàries en aquella categoria relacionada amb les persones ocupades que tenen estudis superiors. Ho són tant en nombres absoluts (853.216 dones ocupades amb estudis superiors davant 763.057 homes amb aquest nivell d'estudis), però també ho són en termes relatius. En concret, les dones amb estudis superiors representen el 52 % de les dones ocupades, mentre que els homes amb aquest nivell formatiu representen el 42 % dels homes ocupats. És a dir, hi ha un diferencial de 10 punts percentuals, la qual cosa evidencia com les dones ocupades presenten majors nivells de formació de nivell superior (formació universitària i cicles formatius de grau superior) que els homes.

D'altra banda, la resta de categories, tant la que agrupa els nivells formatius més baixos com la d'educació secundària de segona etapa (batxillerat, cicles formatius de grau mitjà i similars), serien bastant semblants entre homes i dones. L'excepció la trobem a la categoria de persones ocupades amb educació secundària de primera etapa (educació secundària obligatòria o similar), en què els homes són més nombrosos que les dones. De fet, aquest diferencial en el qual les dones són menys que els homes és el que guanyen les dones en la categoria de formació superior. És a dir que, en resum, podem dir que les dones presenten més persones ocupades en nivells d'instrucció superiors i menys en aquells de més baix nivell educatiu com ara el de secundària de primera etapa.

### Situació professional

En aquest apartat observarem com es distribueix la població ocupada en relació amb la seva activitat professional.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

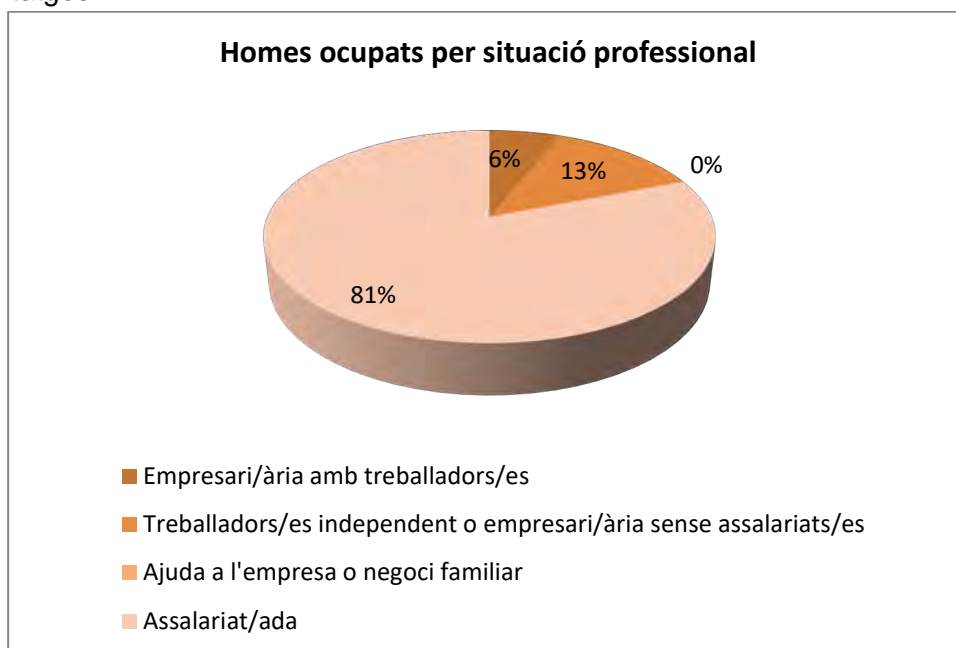
El tret més destacable és que el gruix de persones ocupades se situa en la categoria de persones assalariades. Aquest grup no presenta diferències significatives per sexes.

La categoria que agrupa les persones que ajuden a l'empresa o al negoci familiar és una categoria amb poques persones i, per tant, tot i que presenta un major nombre de dones que d'homes, les diferències en termes relatius no són destacables.

La categoria de persones treballadores autònomes sí que presenta diferències significatives per sexes, i és que les dades ens mostren com els homes són majoritaris en aquesta categoria ocupacional. En concret, hi ha 236.948 homes per 129.716 dones.

Finalment, també fem la mateixa lectura en el grup de persones empresàries amb persones treballadores al seu càrrec, on els homes són majoritaris (104.799 homes per 44.342 dones).

A continuació oferim uns gràfics que ens mostren la distribució de les persones ocupades per situació professional en termes relatius, és a dir, expressat en percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

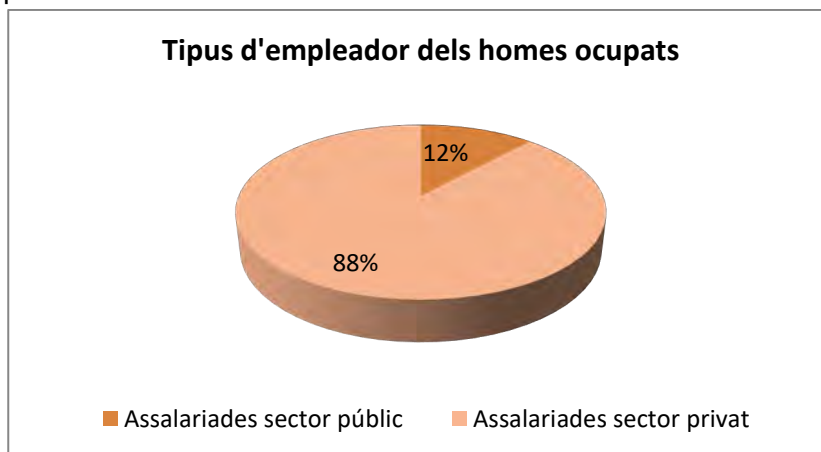


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

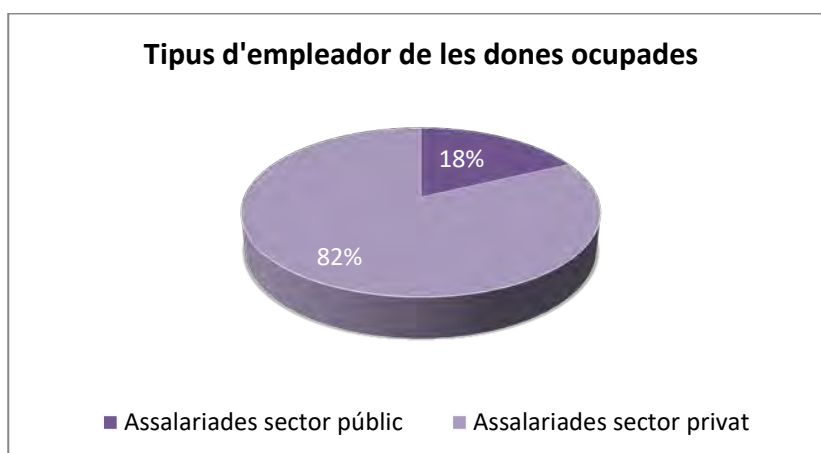
En aquests darrers gràfics s'aprecia més clarament com hi ha una major proporció de dones en situació de salarització (el 88 % de dones en relació amb el 81 % d'homes). D'altra banda, també s'evidencia la menor proporció de dones empresàries (3 %) que d'homes (6 %). Finalment, trobem la mateixa situació a la categoria de persones autònomes (el 13 % d'homes davant el 8 % de dones).

### Ocupació al sector públic i al sector privat

A continuació abordem un apartat en què es detalla la situació de les persones ocupades en relació amb la titularitat (pública o privada) del centre de treball on estiguin empleades.



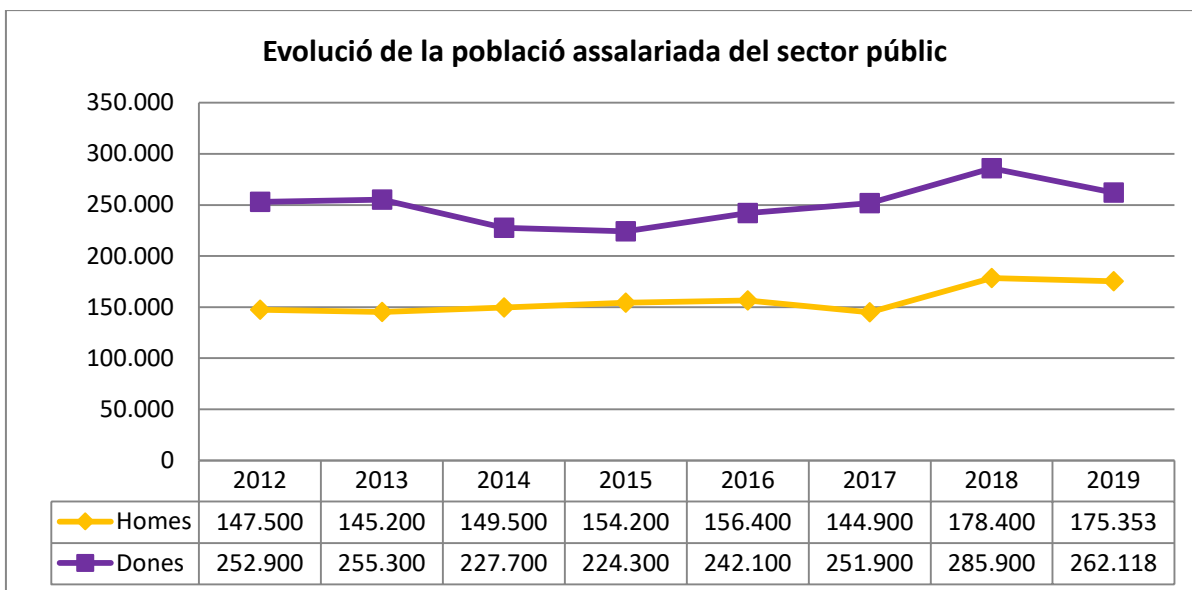
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



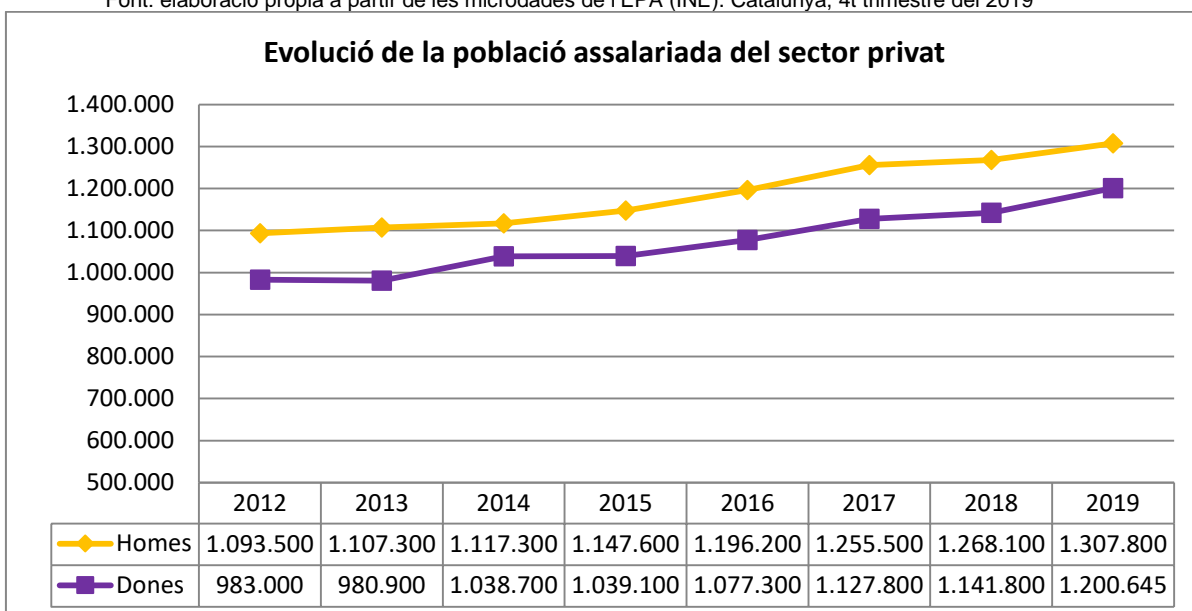
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Cal destacar que les dones treballen al sector públic en més proporció que els homes. En concret, les dones assalariades que treballaven al sector públic representaven el 18 % mentre que la proporció d'homes empleats al sector públic era del 12 %. Com és obvi, això implica que la proporció de dones empleades al sector privat és menor que la dels homes, en concret, el 82 % de les dones davant el 88 % dels homes.

Per respondre a l'interrogant de si aquesta situació és estable en el temps o si, en canvi, s'han produït variacions significatives en els darrers anys, aportarem dos gràfics que segueixen la línia temporal dels darrers anys i que ens mostren l'evolució de la població assalariada, tant al sector públic com al privat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



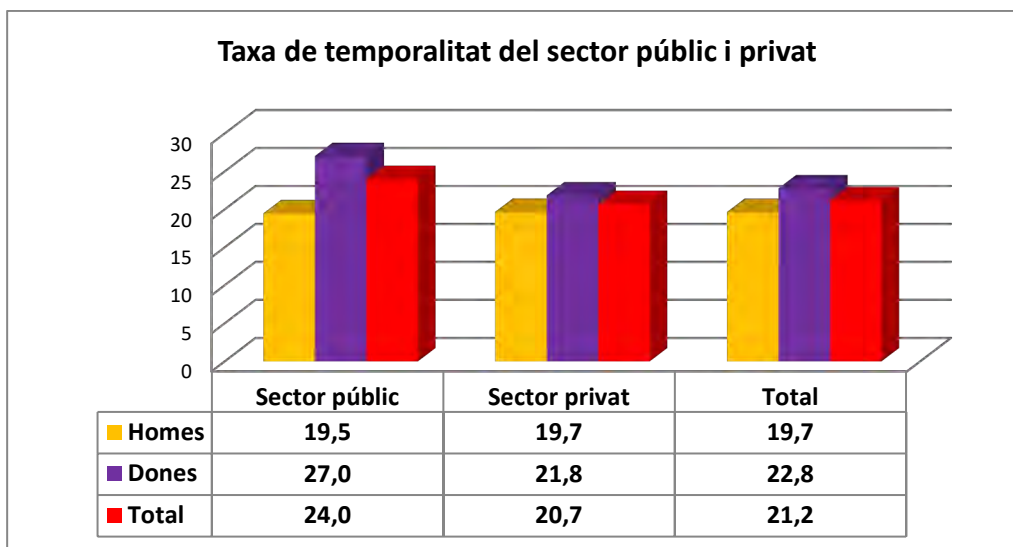
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

D'acord amb allò que ens mostra la sèrie temporal podem dir que l'ocupació pública, que havia experimentat una certa recuperació en els darrers anys, especialment el 2018, ha experimentat un retrocés durant el 2019. Aquest descens en el nombre de persones ocupades al sector públic ha estat més acusat en el cas de les dones, que han descendit en 23.782 en el darrer any, mentre que els homes han descendit en 3.047.

En canvi, al sector privat s'està produint la tendència inversa, i és que s'hi consolida la tendència de creixement d'ocupació, tant per a les dones com per als homes, tot i que, en aquest darrer any, les dones creixen lleugerament per sobre dels homes (58.845 dones més en relació amb el 2018 per 39.700 homes més).

### Temporalitat i parcialitat

A continuació analitzem dos indicadors molt importants que ens ajudaran a copsar la situació del mercat de treball: la taxa de temporalitat i la taxa de parcialitat.

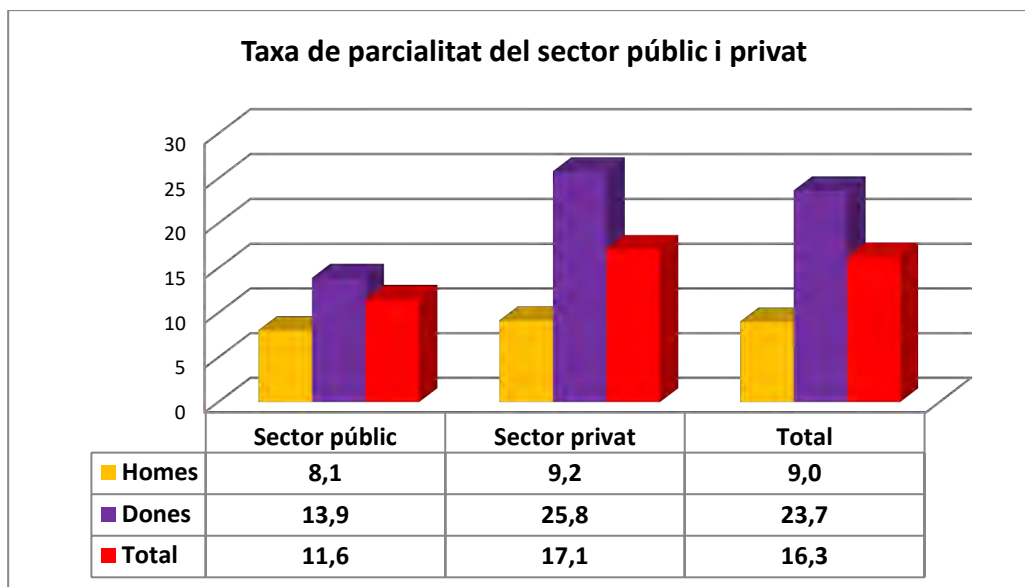


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Quant a la taxa de temporalitat, que ens mostra la proporció de persones assalariades que treballen amb un contracte temporal en relació amb el total de persones assalariades, veiem, en primer lloc, com les taxes de temporalitat per a totes les variables (públic/privat, home/dona) són molt elevades, però presenten diferències remarcables. En concret, la temporalitat del sector públic (24 %) és superior a la temporalitat al sector privat (20,7 %). En segon lloc, la temporalitat de les dones és també superior a la dels homes, tant en l'àmbit del sector públic com en el del privat. Això sí, cal destacar l'elevat diferencial, de 7,5 punts percentuals, que presenten les taxes de temporalitat entre homes i dones al sector públic, mentre que al sector privat aquest diferencial és de 2,1 punts percentuals.

Podem dir, doncs, que les dones presenten majors taxes de temporalitat que els homes, i destaquen especialment les taxes elevades al sector públic, que, lluny de servir d'exemple a la societat, presenta elevades taxes de temporalitat difícils de justificar.

Per aprofundir en la parcialitat (la proporció de persones ocupades que treballen amb un contracte amb una jornada a temps parcial) aportem un gràfic que projecta les diferències per sexes d'acord amb la titularitat de l'ocupador.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El gràfic ens posa de manifest que la taxa de parcialitat presenta enormes diferències per sexes. Veiem com la taxa total per als homes és del 9 % i, en canvi, la de les dones és del 23,7 %, 14,7 punts percentuals de diferència que no fan sinó evidenciar l'elevada parcialitat que pateixen les dones treballadores. En tot cas, és molt convenient destacar que aquesta desigualtat que es dona entre dones i homes no afecta de manera homogènia tots els sectors, atès que, en aquest cas, el sector privat presenta taxes de parcialitat molt més elevades per a les dones. En concret, la taxa de parcialitat masculina al sector privat és del 9,2 %, mentre que per a les dones és del 25,8 %, és a dir que hi ha 16,6 punts percentuals de diferència, i les dones són les que més acusen la parcialitat.

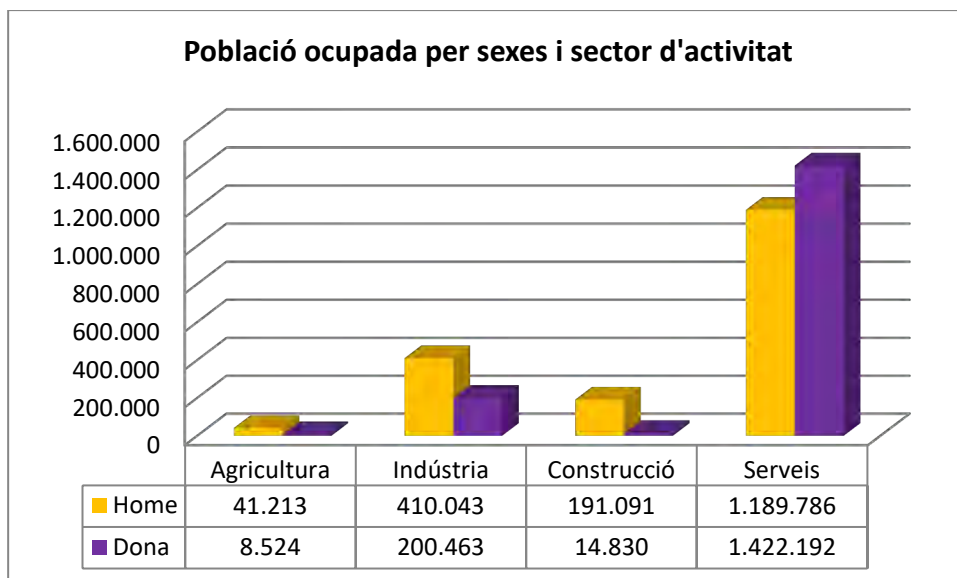
Al sector públic també es donen diferències per sexes, tot i que les variacions no són tan acusades com al sector privat, sent el diferencial de variació entre les taxes masculina i femenina de 5,8 punts percentuals.

Resumint, podem dir que la parcialitat és una situació molt estesa a bona part de la població assalariada (16,3 %), tot i que afecta de manera molt especial les dones (23,7 %) i, en concret, les dones que treballen al sector privat (25,8 %).

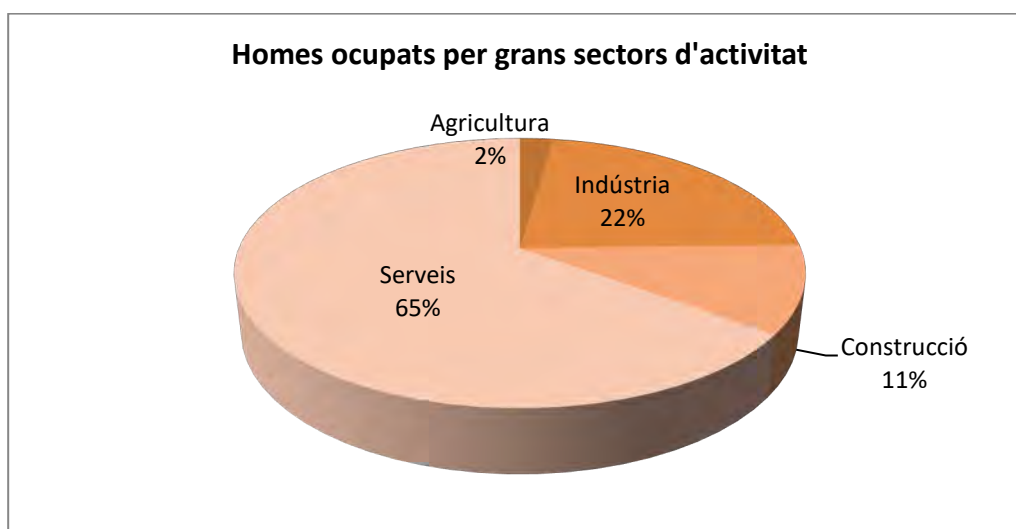
Aquesta situació de desigualtat, tant pel que fa a les taxes de temporalitat com a les de parcialitat, comporten una situació de desavantatge per a les dones, tant en relació amb el nivell d'ingressos que perceben actualment com amb les oportunitats de promoció en la seva carrera professional i a les futures pensions de jubilació.

### **Segregació ocupacional**

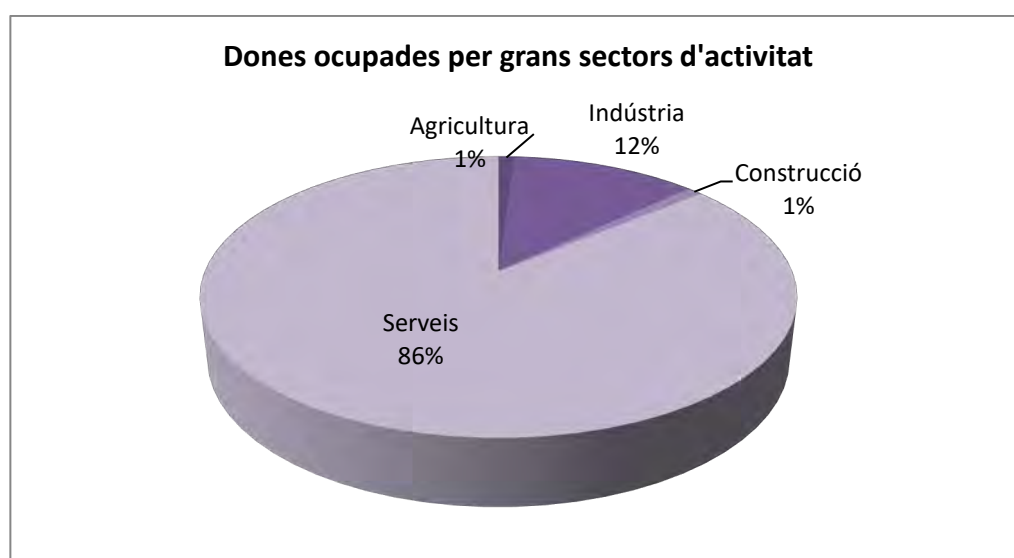
Com anirem desgranant al llarg d'aquest capítol, dones i homes treballen en diferents tipus d'ocupacions. Ho veurem, en primera instància, observant els quatre grans sectors d'activitat: serveis, indústria, construcció i agricultura, i ho presentarem amb uns gràfics que mostren les dades tant en nombres absoluts com en percentatge.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Allò que cal destacar en primer terme és com els grans sectors d'activitat no presenten

una distribució homogènia per sexes, sinó que es donen diferències importants. Destaquem com el sector de serveis, que és el que ocupa més persones, és un sector clarament feminitzat. En concret, el 86 % de dones ocupades treballen en aquest sector, mentre que els homes hi treballen en un 65 %. Com veiem, tot i que el sector de serveis és el més gran quant a volum de població ocupada, les dones hi estan clarament sobrerrepresentades en relació amb els homes.

El cas de la indústria és inversament proporcional al del sector de serveis, atès que, en aquest cas, són els homes els que hi estan sobrerrepresentats. En concret, un 22 % dels homes ocupats treballen al sector industrial, mentre que les dones ho fan en una proporció del 12 %.

La construcció és l'altre sector clarament masculinitzat, ja que les dones només hi treballen en l'1 % mentre que els homes ho fan en l'11 %.

Finalment, l'agricultura és el sector més petit quant a volum de persones ocupades, i tot i que des d'un punt de vista relatiu sembla que les diferències no són destacables (hi treballen l'1 % de les dones i el 2 % dels homes), el fet és que quan examinem els nombres absoluts veiem com la presència masculina en aquest sector és molt més gran del que ens podrien suggerir les dades relatives. En concret, trobem 41.213 homes i 8.254 dones treballant en aquest sector.

A tall de resum, podríem destacar com els grans sectors presenten diferències importants per sexes, i el sector de serveis és el que té més presència femenina. La resta de sectors, especialment la indústria i la construcció, es conformen com a sectors fortament masculinitzats.

Si bé hem estudiat la composició de la població ocupada per sexes i per grans sectors d'activitat, ara baixarem el nivell d'anàlisi, de més gran a més petit, i posarem el focus d'estudi en aquelles diferències que presenten els subsectors d'activitat.

Aportem una taula on hi ha la distribució de dones i homes ocupats per subsector d'activitat, tot destacant aquells subsectors en què la participació és clarament desigual. És a dir, destacarem aquells sectors que o bé són clarament feminitzats o bé clarament masculinitzats. Ho farem ressaltant en taronja aquelles professions on estiguin sobrerrepresentats els homes i marcant en lila aquelles professions on les dones siguin clarament majoritàries.

<b>Ocupació per sector d'activitat amb presència desigual de dones i homes</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>
Agricultura, ramaderia, caça i altres activitats	37.164	8.524
Indústries de productes alimentaris	59.451	38.375
Indústries tèxtils	9.407	14.961
Confecció de peces de vestir	7.587	10.265
Indústria de la fusta i del suro, excepte mobles i altres	11.083	1.431
Indústries del paper	10.872	3.563
Arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	20.902	8.144
Indústries químiques	30.789	11.946
Fabricació d'altres productes minerals no metàl·lics	9.226	4.560
Metal·lúrgia, fabricació de productes bàsics de ferro, etc.	6.103	2.545
Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips	29.955	6.151



Fabricació de materials i equips elèctrics	15.572	2.918
Fabricació de maquinària i equips	29.795	7.144
Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	37.835	14.885
Fabricació de mobles	13.006	2.605
Reparació i instal·lació de maquinària i equips	22.355	2.547
Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	8.009	5.364
Captació, potabilització i distribució d'aigua	9.380	1.512
Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus	12.714	2.602
Construcció d'immobles	67.460	6.364
Construcció d'obres d'enginyeria civil	13.928	649
Activitats especialitzades de la construcció	109.703	7.817
Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	47.438	9.396
Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç, excepte vehicles	88.279	43.400
Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles	142.770	206.716
Transport terrestre i transport per canonades	96.877	20.817
Emmagatzematge i activitats afins al transport	40.628	14.982
Activitats postals i de correus	14.406	3.116
Serveis de tecnologies de la informació	50.711	20.817
Serveis d'allotjament	21.985	36.496
Activitats jurídiques i de comptabilitat	30.074	52.428
Activitats de les seus centrals i activitats de consultoria	12.141	10.778
Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria	31.168	18.585
Altres activitats professionals, científiques i tècniques	13.631	16.922
Activitats de lloguer	9.477	3.150
Activitats de seguretat i investigació	33.002	5.105
Serveis a edificis i activitats de jardineria	28.560	76.582
Educació	66.768	163.052
Activitats sanitàries	57.123	143.103
Activitats de serveis socials amb allotjament	5.458	57.929
Activitats de serveis socials sense allotjament	8.711	33.981
Activitats de creació, artístiques i d'espectacles	12.299	4.253
Activitats relacionades amb els jocs d'atzar i les apostes	4.668	2.412
Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	34.056	22.876
Activitats associatives	4.488	9.596
Reparació d'ordinadors, d'efectes personals i d'efectes domèstics	7.103	3.160
Altres activitats de serveis personals	14.986	46.760
Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic	6.510	71.114

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Nota: les dades inferiors a 6.000 no són estadísticament significatives

La taula evidencia que el nostre mercat de treball es troba clarament segregat per sexes, atès que les dones es troben sobrerrepresentades en aquelles ocupacions relacionades amb el sector de serveis, com ara el comerç, l'educació, la sanitat o les ocupacions relacionades amb el personal domèstic. En canvi, els homes són majoritaris en aquells sectors que tenen a veure amb la indústria, la construcció, l'agricultura, el transport, etc.

A continuació creiem convenient destacar aquelles ocupacions que es troben en una situació d'un cert equilibri quant a la distribució per sexes, en no destacar excessivament el pes de cap dels dos sexes.

Ocupació per sector d'activitat amb presència equitativa de dones i homes	Homes	Dones
---	-------	-------

Fabricació de productes farmacèutics	16.786	18.954
Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques	12.675	9.900
Fabricació de productes informàtics, electrònics i òptics	7.228	8.714
Fabricació d'altres materials de transport	2.510	1.524
Indústries manufactureres diverses	7.990	9.473
Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus	1.039	1.127
Serveis de menjar i begudes	96.322	102.361
Edició	5.962	5.641
Telecomunicacions	7.078	3.630
Mediació financera, excepte assegurances i fons de pensions	19.012	17.467
Assegurances, fons de pensions, excepte la Seguretat Social obligatòria	9.643	10.860
Activitats auxiliars de la mediació financera i d'assegurances	6.065	4.415
Activitats immobiliàries	16.457	20.787
Activitats de les seus centrals i activitats de consultoria	12.141	10.778
Recerca i desenvolupament	8.624	9.641
Publicitat i estudis de mercat	11.456	14.003
Altres activitats professionals, científiques i tècniques	13.631	16.922
Activitats relacionades amb l'ocupació	3.740	3.816
Activitats de les agències de viatges, operadors turístics i altres	4.818	5.531
Activitats administratives d'oficina i altres activitats auxiliars	7.525	11.293
Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria	89.503	92.429
Activitats relacionades amb els jocs d'atzar i les apostes	4.668	2.412
Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	34.056	22.876

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

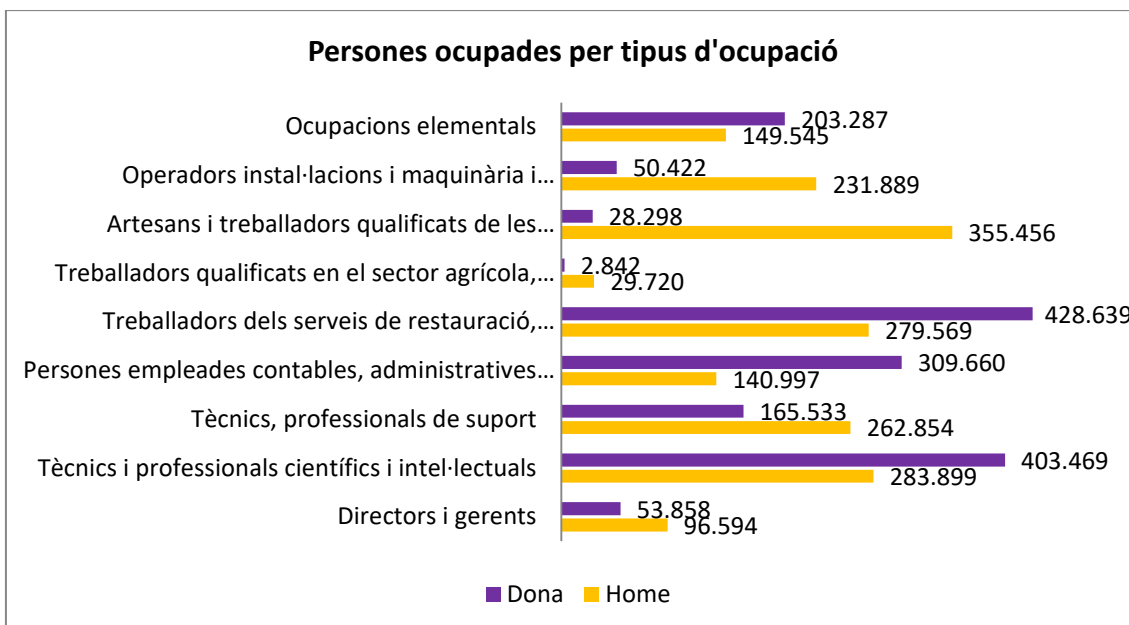
Nota: les dades inferiors a 6.000 no són estadísticament significatives

Com es pot apreciar a la taula adjunta, alguns dels sectors més igualitaris quant a la distribució per sexes tenen a veure amb el sector de serveis (sector editorial, assegurances, agències de viatge, serveis de menjar, etc.), tot i que també hi ha algun sector industrial, com ara la fabricació de productes farmacèutics, la fabricació de productes informàtics, etc.

## El tipus d'ocupació

A banda d'estudiar els sectors ocupacionals on treballen dones i homes, també té especial interès l'anàlisi de la distribució per sexes del tipus d'ocupacions. És a dir, ens interessa veure si hi ha diferències entre aquelles ocupacions en què treballen les dones i aquelles en què treballen els homes.

Per començar l'anàlisi de la distribució per tipus d'ocupacions, aportem un gràfic amb la distribució de persones ocupades per sexes i per tipus d'ocupacions. Aquesta taula expressa els valors en termes absoluts.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

De manera complementària a aquest gràfic, aportem una taula en què expressem els valors en termes relatius i destaquem aquelles ocupacions en què homes o dones es troben sobrerrepresentats.

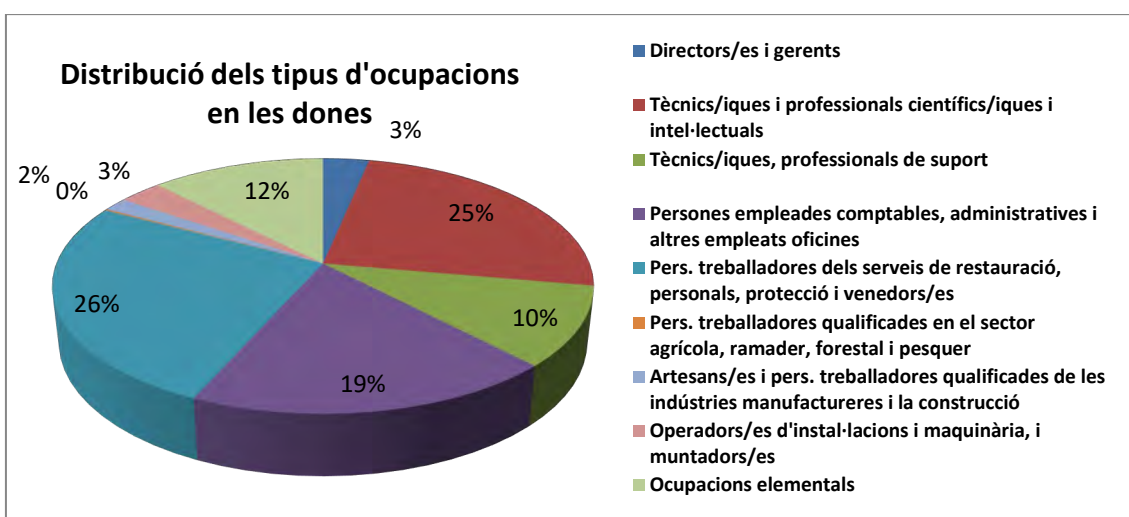
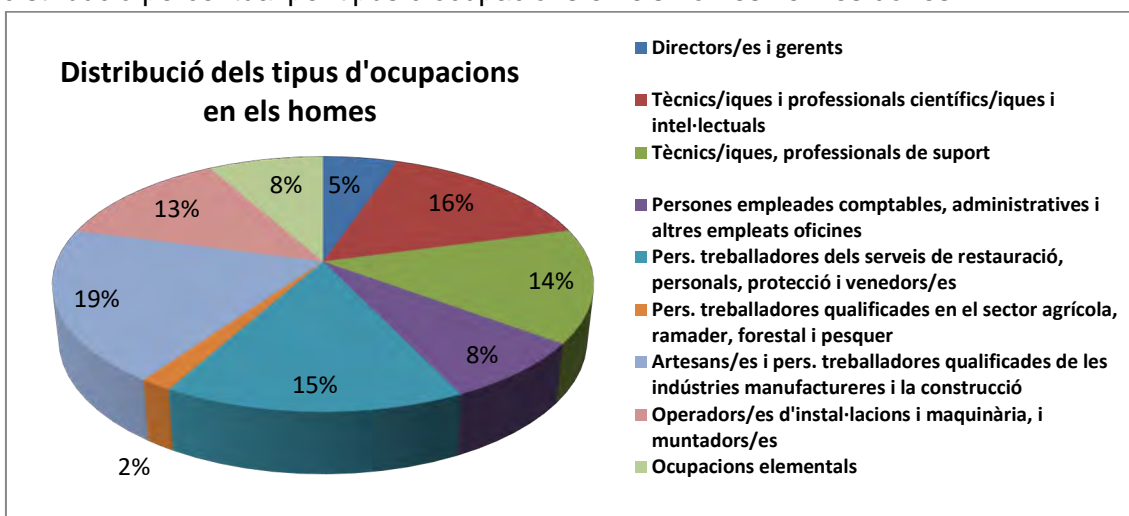
	Home	Dona
Directors/es i gerents	64,2 %	35,8 %
Tècnics/iques i professionals científics/iques i intel·lectuals	41,3 %	58,7 %
Tècnics/iques i professionals de suport	61,4 %	38,6 %
Persones empleades comptables, administratives i altres	31,3 %	68,7 %
Persones treballadores dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors/es	39,5 %	60,5 %
Persones treballadores qualificades del sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	91,3 %	8,7 %
Artesans/es i persones treballadores de la indústria manufactureres i la construcció	92,6 %	7,4 %
Operadors/es d'instal·lacions i maquinària, i muntadors/es	82,1 %	17,9 %
Ocupacions elementals	42,4 %	57,6 %

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Les dades ens mostren com els homes es troben sobrerrepresentats en treballs de direcció, qualificats i relacionats amb la indústria i l'ús de maquinària. En canvi, les dones es troben més presents en aquelles ocupacions que tenen relació amb els serveis de restauració, vendes, serveis personals i, en general, aquelles ocupacions de tipus administratiu.

Una altra lectura que podem fer d'aquestes dades és que les dones són més presents en aquelles ocupacions que, en termes generals, requereixen un nivell més baix de qualificació. Això contrasta amb el nivell educatiu general de les dones, que, com hem vist en un apartat anterior, és superior al dels homes. Dit d'una altra manera, per a bona part de les dones no hi ha correspondència entre el nivell formatiu obtingut i el tipus d'ocupació efectivament desenvolupada.

Continuem aprofundint en aquest tema mostrant uns gràfics en què es mostra la distribució percentual per tipus d'ocupacions en els homes i en les dones.



Aquests dos gràfics complementen els que hem vist anteriorment i també ens aporten dades interessants. En concret, observem que el grup d'ocupacions més freqüent per a les dones és el relacionat amb "persones treballadores dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors/es". En aquesta categoria s'ocupen el 26 % de les dones. En canvi, només el 15 % dels homes s'ocupen en aquesta categoria ocupacional. Així doncs, trobem 11 punts percentuals de diferència entre homes i dones. D'altra banda, val a dir que, de manera inversa, les dones s'ocupen en un 25 % en ocupacions del tipus "professionals, científiques i intel·lectuals", mentre que els homes ho fan en menor mesura, en concret, en el 16 %.

El tercer grup en què hi ha major proporció de dones ocupades és el de "persones comptables, administratives i persones empleades d'oficina". En aquest grup s'ocupen el 19 % de les dones davant el 8 % d'homes.

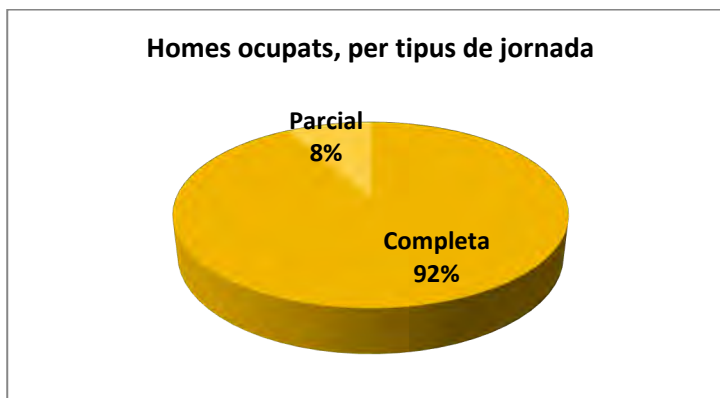
Com hem vist, les dones registren una major concentració en poques categories que els homes, ja que, si sumem les tres categories amb més proporció de dones treballant (restauració, professionals i personal administratiu), veiem que representen

el 70 % de les dones ocupades. En canvi, els homes estan més distribuïts per la resta d'ocupacions, tot i que tenen una gran presència en aquelles ocupacions relacionades amb les indústries manufactureres i la construcció (el 19 % d'homes davant el 2 % de dones). També és rellevant el diferencial per sexes en aquella categoria relacionada amb les persones operàries d'instal·lacions i maquinària. En concret, en aquesta categoria s'ocupen el 13 % d'homes mentre que només ho fa el 3 % de dones.

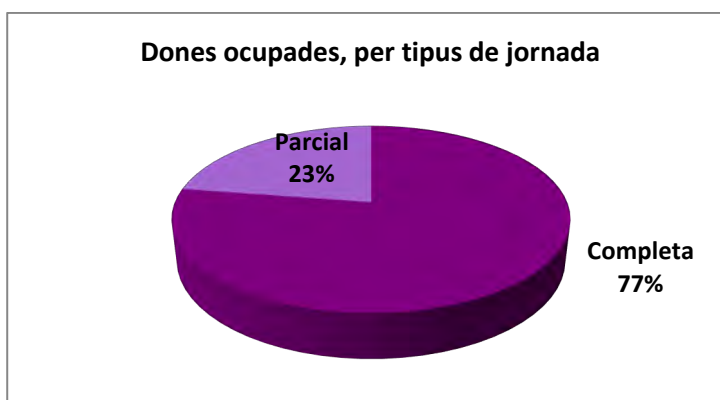
Segons aquestes dades es confirma que la distribució per categories ocupacionals està més repartida en el cas dels homes i més concentrada en tres grups en el cas de les dones, i dos d'aquests grups (personal de restauració i de tipus administratiu) es caracteritzen per tenir pitjors condicions laborals i menys prestigi social.

### El treball a temps parcial

Una variable important, perquè ens ajuda a entendre les diferències econòmiques entre dones i homes així com la pobresa laboral i les diferències entre ingressos per pensions de jubilació, és la relativa a la parcialitat. Entenem com a taxa de parcialitat la proporció de persones que treballen a temps parcial en relació amb el total de persones ocupades.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

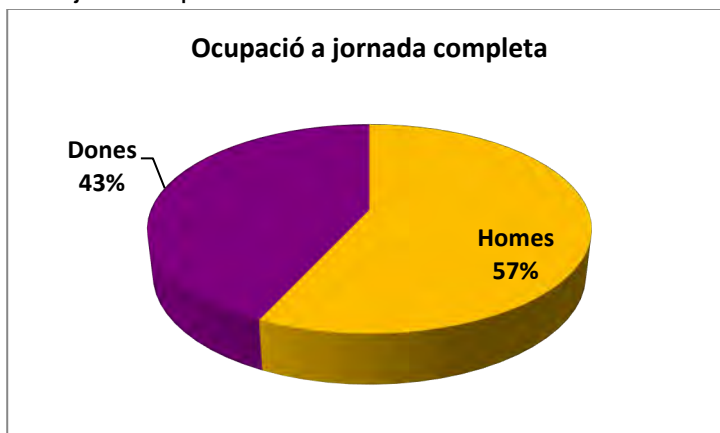


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

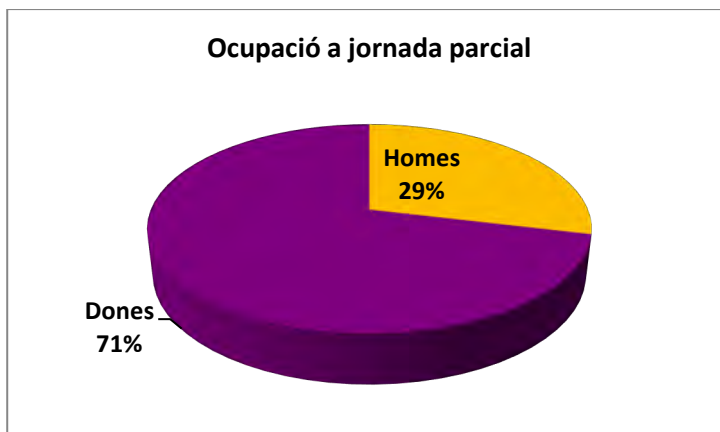
Els gràfics evidencien com els homes treballen de manera majoritària a jornada completa. Ho fan el 92 % dels homes ocupats i només el 8 % treballen a jornada parcial. En canvi, les dones presenten un major percentatge de dones treballant a jornada parcial (23 %) i una menor proporció de dones treballant a jornada completa (77 %). És destacable el diferencial de 15 punts percentuals en la taxa de parcialitat per sexes. Aquesta dada, sens dubte, constitueix un dels elements diferencials que

vertebren la desigualtat estructural entre dones i homes en el mercat de treball.

Una altra manera d'analitzar la distribució de la parcialitat per sexes és analitzar-ho tenint en compte la proporció de dones i homes que hi ha a cada tipus d'ocupació. D'aquesta manera, veurem quina proporció de dones i d'homes hi ha treballant a jornada completa i a jornada parcial.



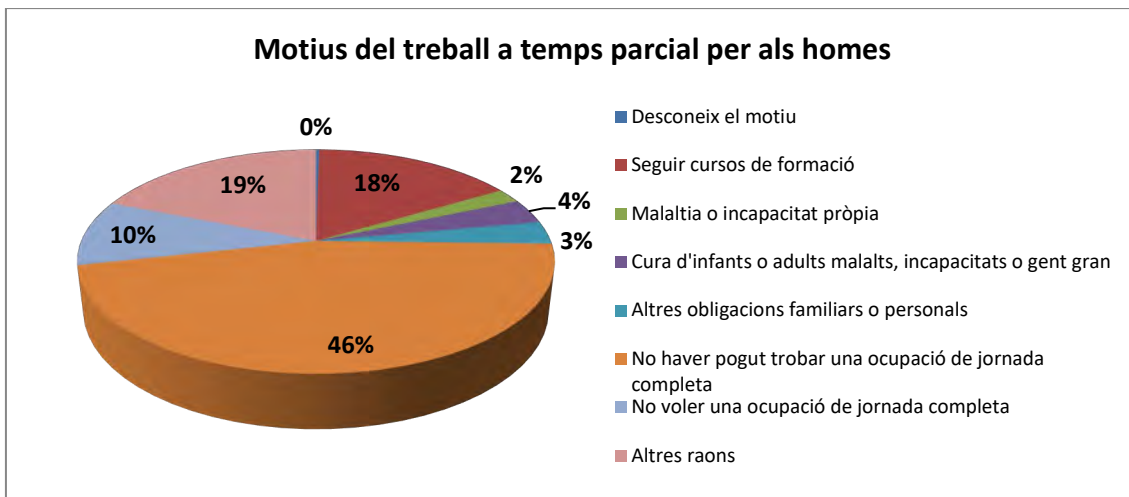
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



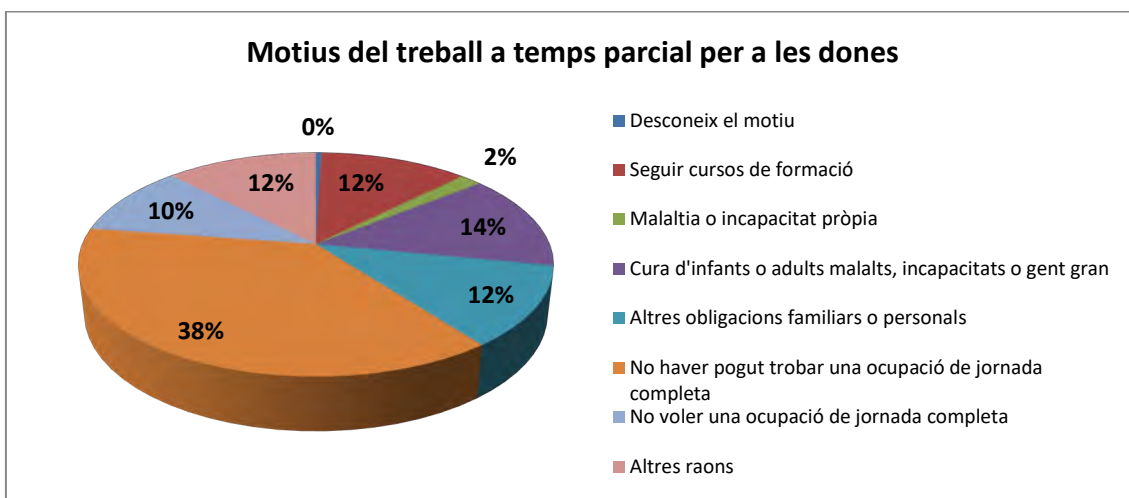
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

En aquest cas veiem com, de la població ocupada que treballa a jornada completa, els homes són majoritaris i representen el 57 % mentre que les dones representen el 43 %.

En canvi, quan mirem el gràfic de persones ocupades a jornada parcial veiem com més de 7 de cada 10 persones que treballen en aquesta modalitat són dones (71 %). Els homes representarien només el 29 %. Es tracta, doncs, d'una diferència molt acusada sobre la qual aprofundirem a continuació, donant elements per copsar els motius pels quals les dones i els homes treballen a temps parcial.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



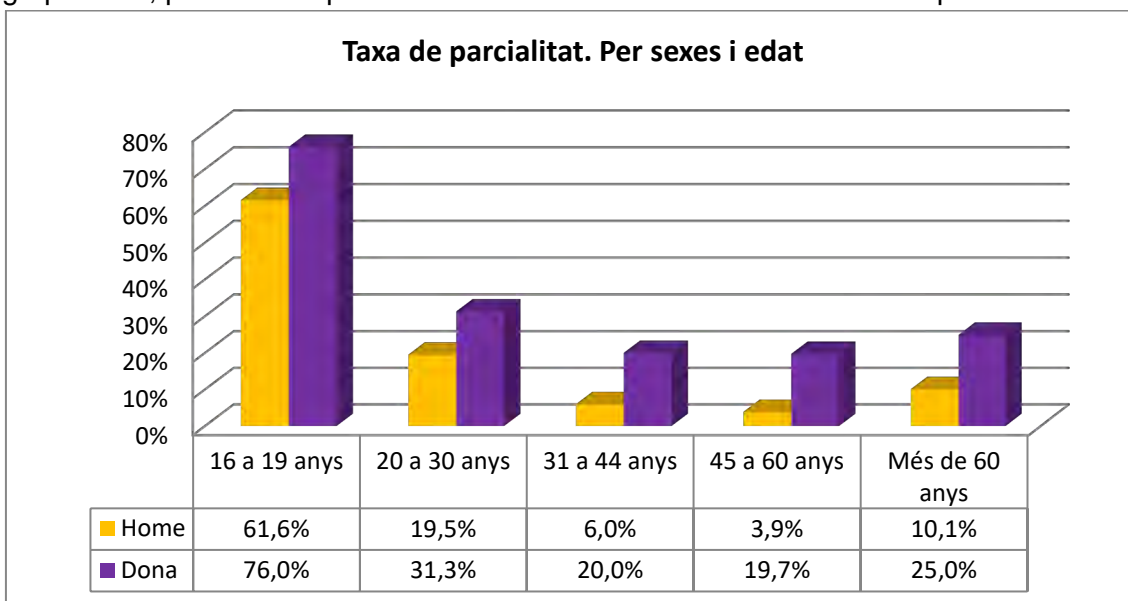
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Els gràfics ens mostren diferències evidents per sexes en relació amb els motius que al·leguen les persones ocupades que treballen a temps parcial, per explicar els motius pels quals treballen a jornada parcial i no a jornada completa.

El tret més destacable és que el principal motiu pel qual les persones treballen a jornada parcial és no haver trobat una ocupació a jornada completa. Aquesta situació es dona per a tots dos sexes, tot i que es presenta de manera més acusada en els homes. En concret, les dones que treballen a jornada parcial per aquest motiu representen el 38 % de les dones ocupades a jornada parcial mentre que els homes representen el 46 %.

També és molt significatiu que el 14 % de les dones que treballen a temps parcial ho facin per dedicar-se a tasques de cura d'infants o familiars, mentre que aquest motiu només l'al·leguen el 4 % dels homes. En un sentit similar, trobem que el 12 % de les dones ocupades a temps parcial han triat aquesta modalitat per dedicar-se a "altres obligacions familiars o personals", mentre que aquest motiu només és exposat pel 3 % d'homes. S'evidencia, doncs, com les dones continuen portant el pes de les tasques relacionades amb la cura i com això condiona les seves trajectòries laborals.

A continuació aportem un gràfic que mostra la distribució de la població ocupada a temps parcial per grups d'edat. Introduïm, doncs, una nova variable, en aquest cas el grup d'edat, per tal de capturar millor les diferències en l'afectació de la parcialitat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El més destacable d'aquest gràfic és que la taxa de parcialitat femenina supera la masculina en tots els grups d'edat. Això vol dir que les dones treballen de manera més acusada a temps parcial en tots els moments vitals, tot i que amb diferent intensitat en funció del grup d'edat.

Destaquem l'elevada taxa de parcialitat de la població més jove (de 16 a 19 anys), que presenta nivells molt elevats de parcialitat en les seves ocupacions, especialment les dones més joves, amb un 76 % de taxa de parcialitat.

La població jove que va dels 20 als 30 anys també presenta nivells elevadíssims en les seves taxes de parcialitat, amb una taxa de parcialitat femenina del 31,3 % i del 19,5 % en la taxa masculina. Si bé és cert que totes dues taxes són molt elevades, no és menys cert que ens trobem amb un diferencial per sexes d'11,8 punts percentuals, que és molt significatiu i que evidencia la distància entre dones i homes quant a la taxa de parcialitat.

També destaquem com les dones que tenen entre 31 i 60 anys presenten taxes de parcialitat properes al 20 %, mentre que els homes d'aquestes edats presenten taxes molt menors (6 % per als que tenen entre 31 i 44 anys i 3,9 % per als que tenen entre 45 i 60 anys). Finalment, també és destacable la diferència entre les persones ocupades de més edat, amb una taxa femenina del 25 % i una de masculina del 10,1 %.

En resum, veiem com la parcialitat afecta en major mesura les dones, de totes les edats, però, especialment, les més joves. És significatiu que 1 de cada 3 dones ocupades d'entre 20 i 30 anys i 1 de cada 5 dones que tenen entre 31 i 60 anys treballin a jornada parcial, mentre que els homes ho fan en una proporció molt més baixa. D'aquesta manera, les dones es troben en situació de desavantatge respecte dels homes en el sentit d'obtenir pitjors salaris i pensions de jubilació amb menors

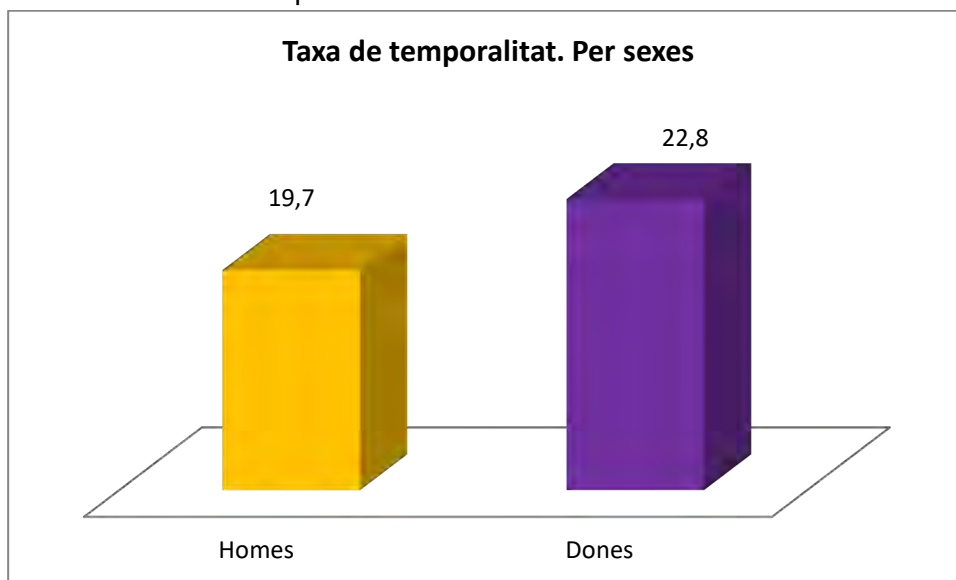


quanties.

## Contractació

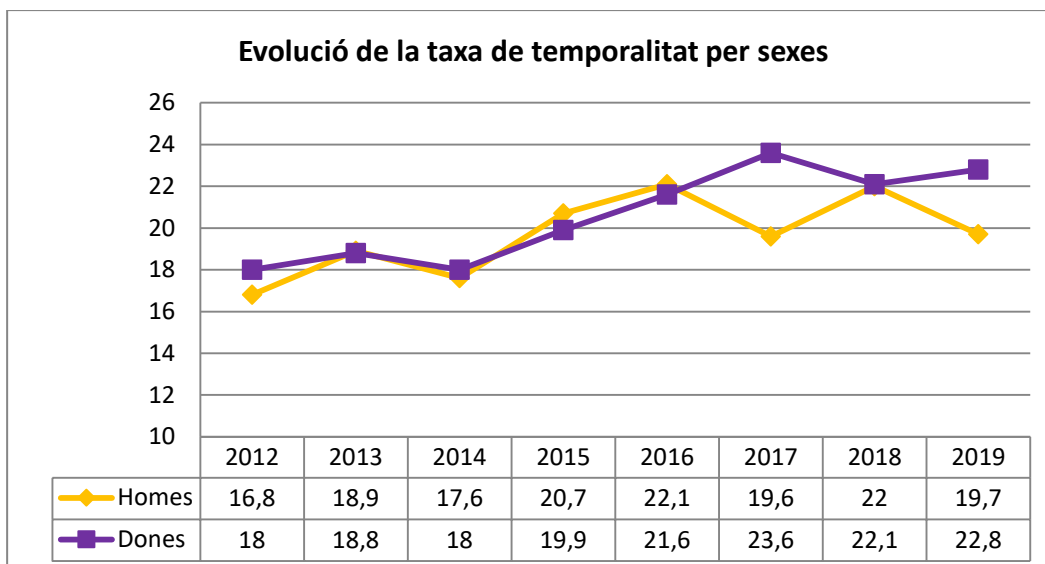
Un dels elements que afecta la qualitat de l'ocupació en el mercat de treball és, sens dubte, la contractació. De la qualitat (tipus, durada) dels contractes depèn en bona mesura la qualitat de l'ocupació, així que al llarg d'aquest apartat descriurem alguns aspectes relacionats amb la contractació.

En primer lloc situarem la taxa de temporalitat, com a indicador fonamental per entendre l'afectació de la temporalitat en les persones ocupades i, com ho estem fent al llarg de l'informe, ho farem incorporant la variable sexe per tal de comprovar si existeixen diferències significatives en funció del sexe. La taxa de temporalitat mesura la proporció entre les persones treballadores que treballen mitjançant un contracte temporal i el total de persones treballadores contractades. Ens permet, per tant, establir la proporció de persones que estan treballant, en un determinat moment, amb un contracte de caràcter temporal.



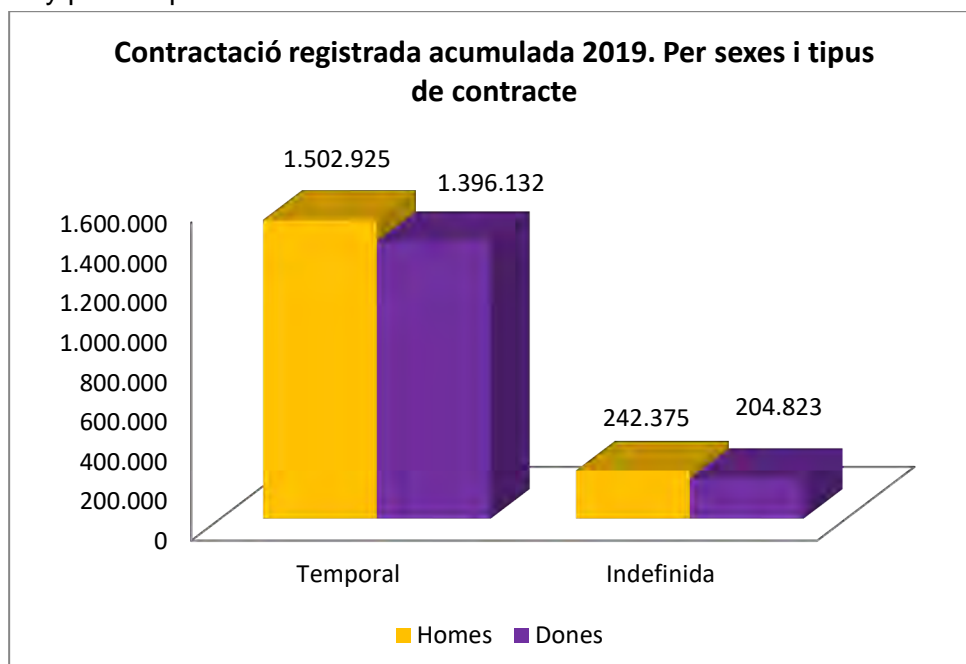
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Al gràfic s'aprecia clarament com la taxa de temporalitat femenina és superior a la masculina. En concret, les dones presenten una taxa de temporalitat del 22,8 % mentre que per als homes és del 19,7 %. Per comprovar si aquesta situació sempre s'ha mantingut en el temps presentem un gràfic que ens servirà per seguir l'evolució d'aquest indicador en una línia temporal.

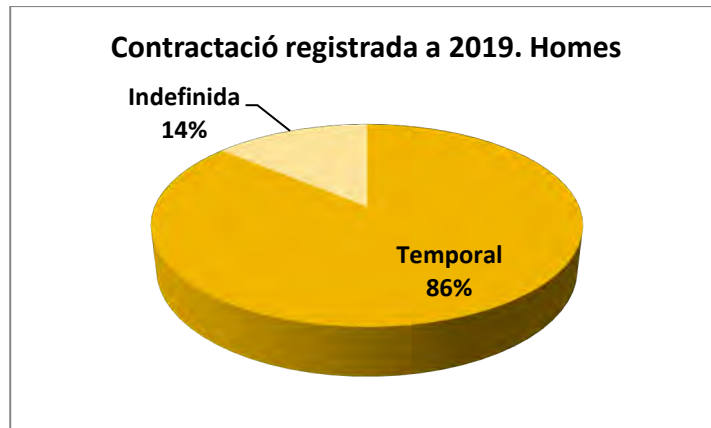


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

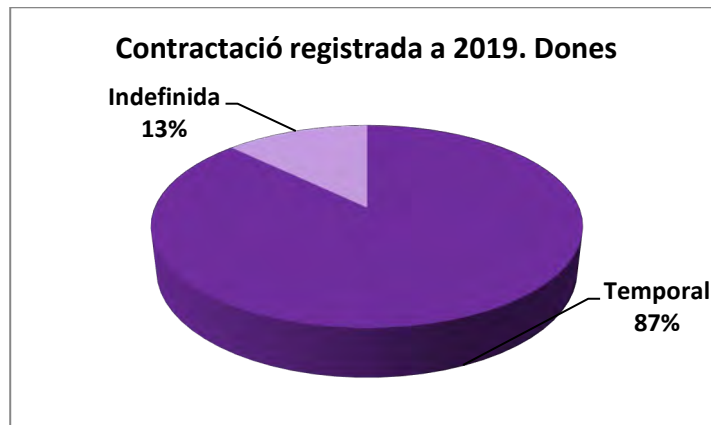
La sèrie temporal ens mostra com les taxes de temporalitat quasi sempre han mostrat valors més alts per a les dones que per als homes. Quant a la dinàmica històrica, les taxes van anar creixent per a ambdós sexes fins al 2014, quan comencen a disminuir tot i que el 2015 torna a produir-se un repunt i tornen a incrementar-se fins al 2017, any en què la taxa de temporalitat masculina es redueix però la femenina no i continua creixent. En canvi, l'any 2018 s'incrementa la masculina i acaba igualada amb la femenina. Aquest 2019, però, la taxa masculina torna a decreixer, mentre que la taxa femenina augmenta 7 punts percentuals i se situa en el 22,8. És significatiu que el 2018 tinguéssim les dues taxes pràcticament igualades i que, només un any més tard, la taxa de temporalitat femenina es trobi 3,1 punts percentuals per sobre de la masculina. Aquest fet demostra l'empitjorament de la situació de les dones en aquest darrer any per a aquesta variable.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

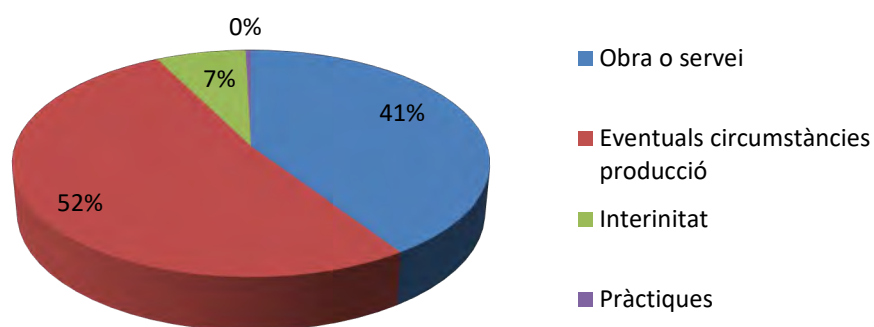


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El tret més destacable és l'elevat pes de la contractació temporal per a ambdós sexes, ja que, en termes relatius, no s'aprecien diferències significatives entre dones i homes. Gairebé 9 de cada 10 contractes signats durant el 2019 han estat de caràcter temporal. Sens dubte aquest és un símptoma clar de la precarietat i la inestabilitat en l'ocupació. En nombres absoluts, però, sí que apreciem al gràfic de barres com les dones han signat menys contractes durant el 2019 que els homes, tant de caràcter indefinit com temporal.

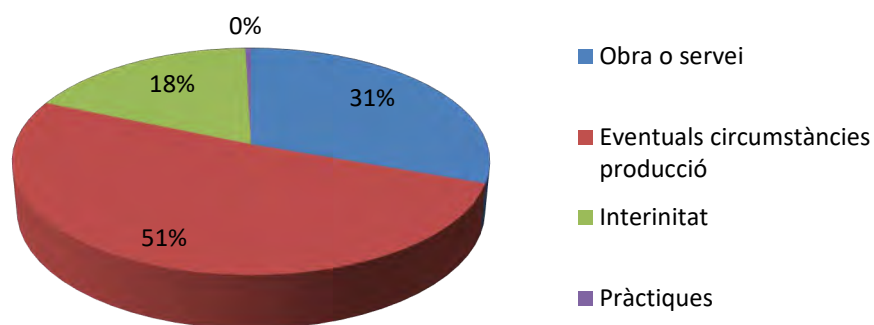
A continuació, analitzem aquelles modalitats contractuals de caràcter temporal que registren un mínim de contractacions, atès que la varietat de modalitats contractuals és molt gran, tot i que moltes registren un nombre de contractes molt petit.

### Principals modalitats de contractació temporalitat acumulada pels homes durant el 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

### Principals modalitats de contractació temporal acumulada per les dones durant el 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El primer que observem en aquests gràfics és que la tipologia de contractes temporals més freqüents és la mateixa, tant per a dones com per a homes. Sí que hi ha diferències, però, quant al pes que té cadascuna d'aquestes modalitats.

Destaquem, en primer lloc, com el contracte eventual per circumstàncies de la producció és el tipus de contracte més freqüent i té un pes gairebé idèntic per a ambdós sexes (52 % en el cas dels homes i 51 % en el cas de les dones). En segon lloc, trobem que el contracte per obra i servei és el segon més freqüent, tot i que és signat de manera més intensiva pels homes (41 %) que per les dones (31 %).

En canvi, el contracte d'interinitat és més habitual que sigui signat per les dones (18 %) que no pas pels homes (7 %). Una de les possibles explicacions a aquesta variació és que aquesta modalitat contractual es fa servir habitualment a l'Administració pública i durant els darrers anys l'oferta pública s'ha focalitzat en aquelles ocupacions més masculinitzades (cossos uniformats) i s'ha deixat la resta d'ocupacions (amb més presència femenina) amb una cobertura en precari amb

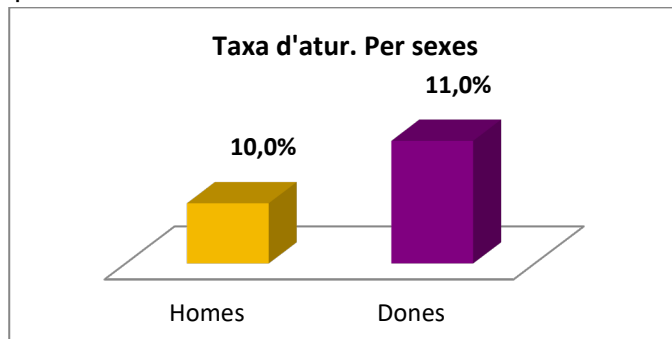
aquest tipus de modalitat contractual.

Finalment, aclarim que hem inclòs el contracte de pràctiques perquè en nombres absoluts registrava un nombre superior a la resta de modalitats contractuals temporals, tot i que, en termes absoluts, no arriba ni a l'1 % de la totalitat de contractes temporals registrats.

## 1.4. Atur

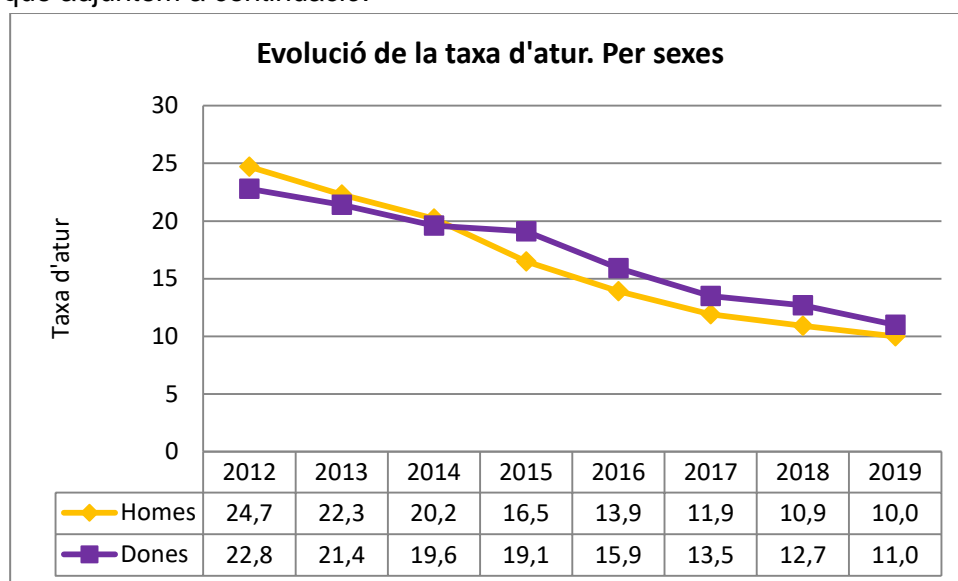
### Evolució de la taxa d'atur

Iniciem el capítol que abordarà l'atur amb la dada més bàsica: la taxa d'atur.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Com veiem, l'atur femení continua sent superior al masculí (10 % de taxa masculina i 11 % de taxa femenina). Aquest fet, però, no és aïllat en el temps, sinó que forma part d'una tendència que es va iniciar el 2015 i que continua fins a l'actualitat. Vegem-ho al gràfic que adjuntem a continuació.

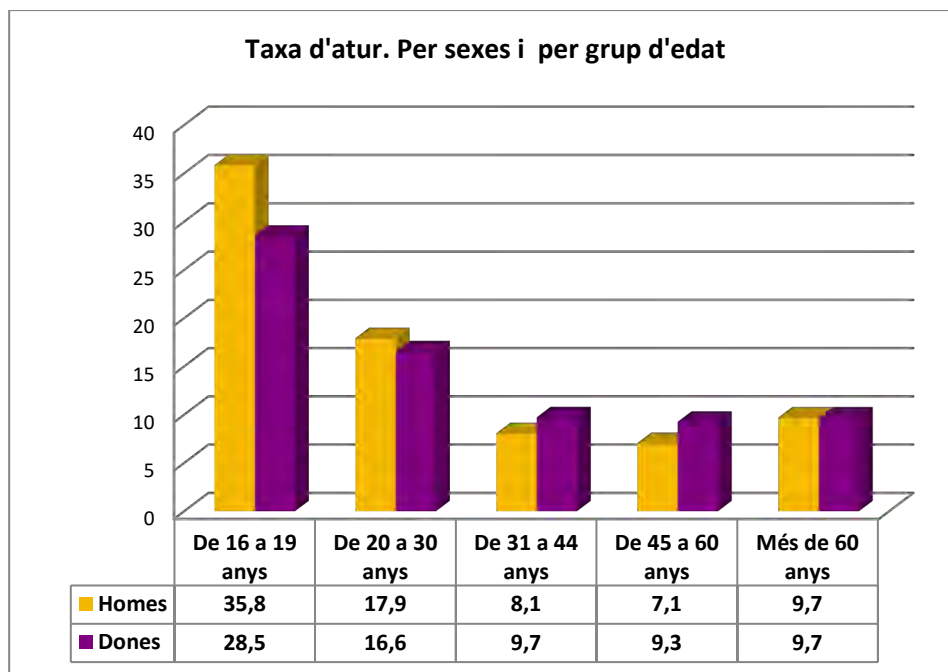


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

L'altre aspecte destacable és que certament les taxes d'atur mostren una trajectòria descendent des del 2013. En tot cas, malgrat que la dada és positiva, no podem obviar que les taxes d'atur, tant la masculina com la femenina, continuen situades en nivells superiors als que es registraven abans de començar la darrera crisi. Per tant, malgrat que sí que s'aprecia una dinàmica de recuperació quant a la taxa d'atur, el cert és que encara queda recorregut per arribar a recuperar els nivells de precrisi.

### Població aturada i taxa d'atur per grups d'edat

En aquest apartat incorporem la variable edat per discernir si hi ha diferències en les taxes d'atur quant als diversos grups d'edat.

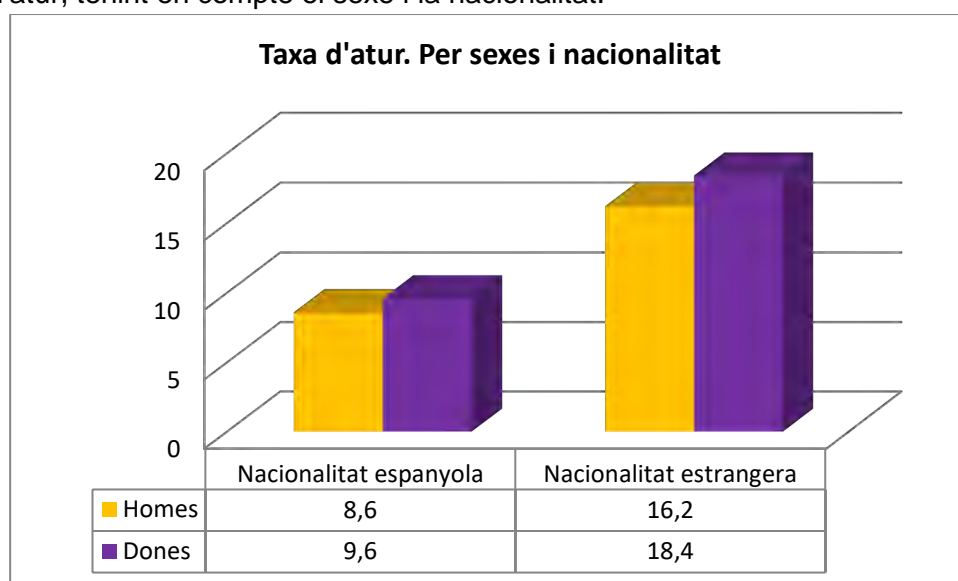


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Les dades evidencien com les persones més joves presenten taxes d'atur més elevades que la població de més edat. En concret, el 35,8 % dels homes actius d'entre 16 i 19 anys i el 28,5 % de les dones actives d'aquesta edat es troben a l'atur. A la resta de categories d'edat ja no hi ha tanta diferència entre sexes, tot i que, a les categories centrals (de 31 a 60 anys), que són les que agrupen major nombre de persones actives, les dones sempre presenten taxes d'atur més elevades que els homes.

### Població aturada i nacionalitat

La nacionalitat és una altra de les variables que és convenient analitzar per detectar si té incidència en la taxa d'atur. Per aquest motiu, aportem un gràfic que ens situa la taxa d'atur, tenint en compte el sexe i la nacionalitat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

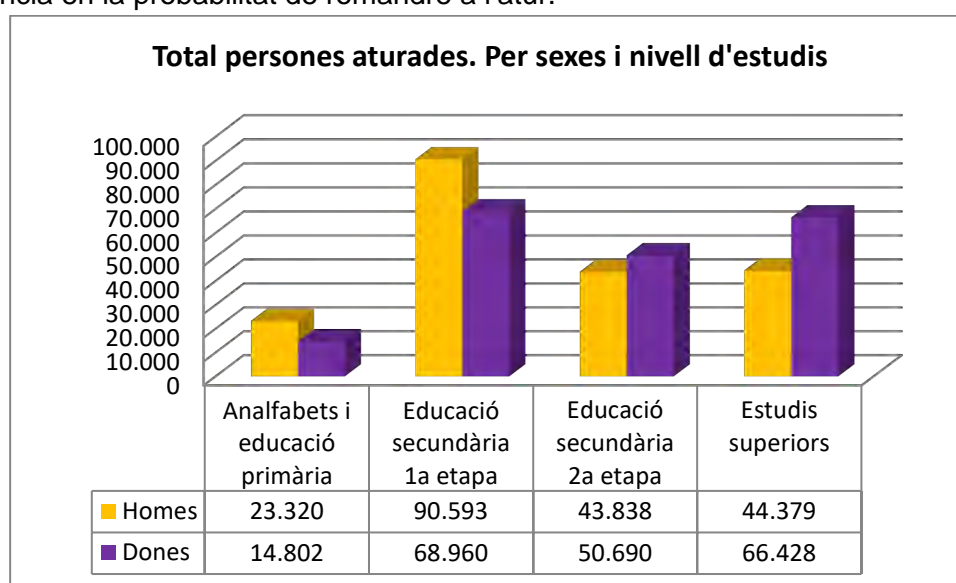
La primera dada que hem de destacar és que la població estrangera duplica les seves taxes d'atur a la població amb nacionalitat espanyola. Aquesta variació tan gran afecta tant homes com dones estrangeres. Veiem, doncs, com la població estrangera es troba amb moltes més dificultats per trobar feina i se situa en una situació de més vulnerabilitat social.

Un altre element molt important és que les dones registren taxes d'atur més elevades que els homes, independentment de la seva nacionalitat. En aquest sentit, les dones presenten taxes d'atur més elevades que els homes de la seva mateixa nacionalitat, i el diferencial més acusat es troba en les dones de nacionalitat estrangera (2,2 punts percentuals de diferència).

A tall de resum podem dir que la població estrangera es veu més afectada per l'atur que la població amb nacionalitat espanyola, i les dones estrangeres són les que registren una taxa d'atur més elevada (18,4 %).

### Població aturada per nivell de formació

Per continuar amb l'estudi de la població aturada, en aquest apartat posem en relació la situació d'atur amb el nivell formatiu assolit per les persones aturades per veure si es produeixen diferències significatives i per establir si el nivell formatiu té alguna incidència en la probabilitat de romandre a l'atur.



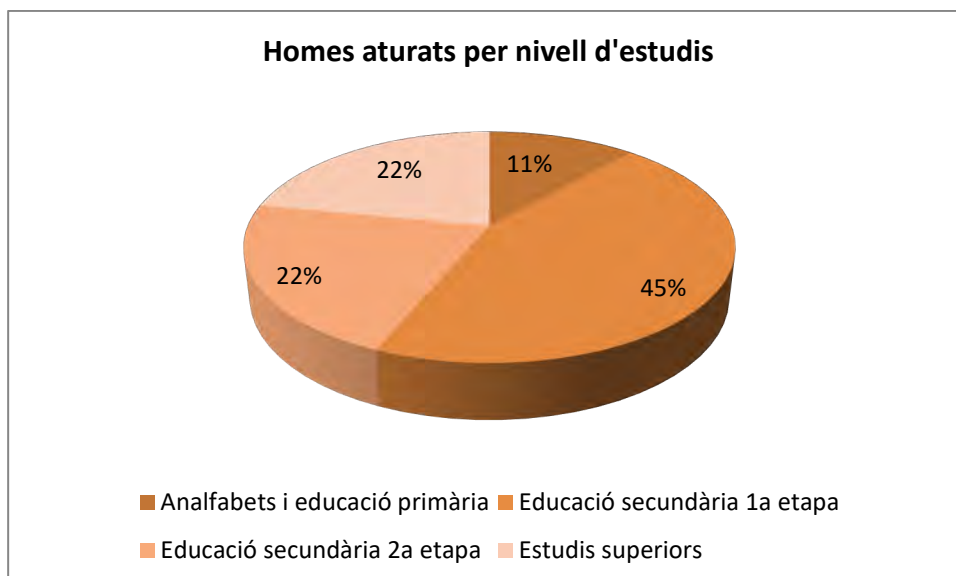
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Situem la distribució de persones aturades d'acord amb les variables sexe i nivell d'estudis, i oferint les dades en nombres absoluts. En aquesta ocasió, de la mateixa manera que hem fet als apartats d'activitat i d'ocupació, estem treballant amb els quatre grans nivells formatius, que són: les persones amb educació de caràcter primari, les persones amb educació secundària de primera etapa (ESO), les persones amb educació secundària de segona etapa (batxillerat, cicles formatius de grau mitjà o similar) i les persones amb estudis superiors (titulacions universitàries i cicles formatius de grau superior).

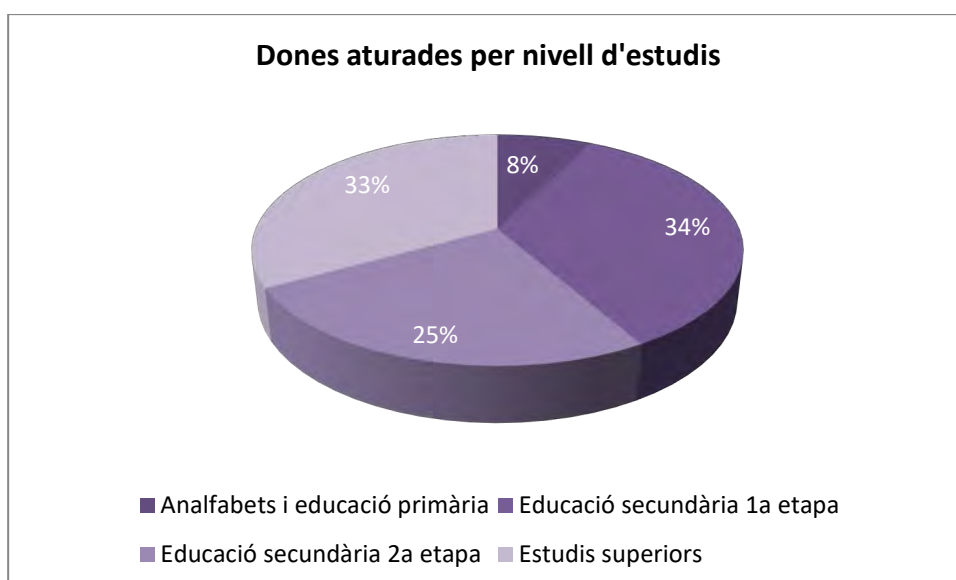
Per tal de facilitar l'anàlisi, oferim dos gràfics que situen les dades en termes relatius. D'aquesta manera es pot apreciar millor la distribució de la població aturada en relació



amb el seu nivell d'instrucció.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Aquests gràfics ens mostren alguns aspectes que mereix la pena destacar. Per començar, trobem una distribució desigual entre persones aturades de diferent sexe en funció del seu nivell formatiu. Les dones registren un menor percentatge de persones aturades amb baix nivell formatiu que els homes (el 8 % de les dones aturades i l'11 % dels homes aturats).

Quant a l'educació secundària, trobem grans diferències en l'educació secundària de primera etapa, ja que el 45 % d'homes aturats té aquest nivell formatiu, mentre que les dones aturades representen el 34 %. Aquest nivell formatiu és el que concentra major nombre de persones aturades, tant per a homes com per a dones, tot i que, com hem vist, el diferencial és d'11 punts percentuals a favor dels homes.

L'educació secundària de segona etapa presenta nivells més homogenis per sexes. En concret, tenen aquest nivell formatiu assolit el 25 % de dones i el 22 % d'homes aturats.

Finalment, són molt destacables les diferències quant a l'ensenyament superior. Els homes aturats que tenen estudis superiors suposen el 22 % del total d'aturats, mentre que les dones aturades amb estudis superiors representen el 33 % del total d'aturades. És destacable que 1 de cada 3 dones aturades tingui estudis superiors i no hagi trobat feina, la qual cosa evidencia la feblesa del teixit productiu, escàs en ofertes de feina de major valor afegit, a la vegada que es constaten les fortes desigualtats que pateixen les dones a l'hora d'accedir a una feina.

### **Població aturada que cerca la seva primera feina**

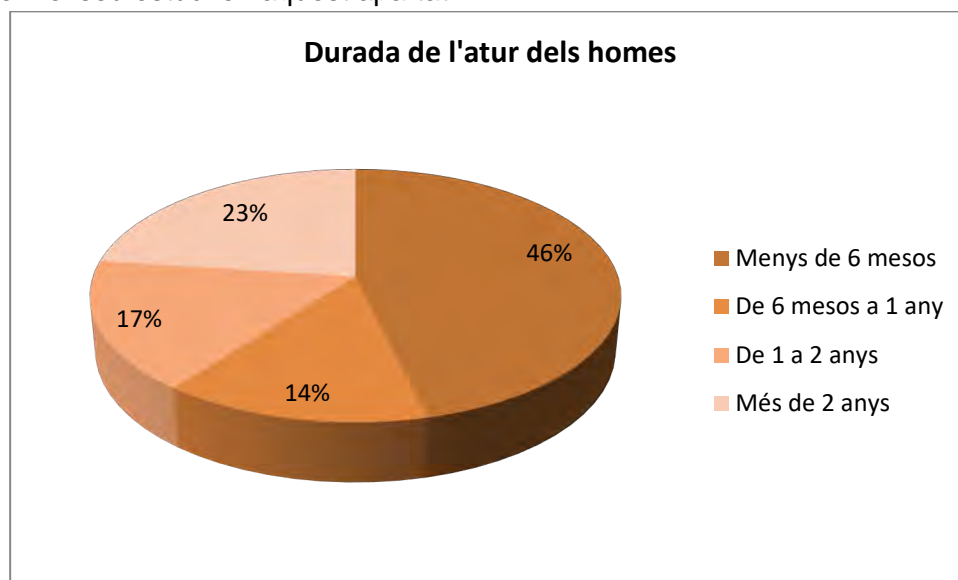
La població aturada que està en cerca de la seva primera feina presenta diferències importants entre sexes. En concret, de les 48.784 persones que es troben en aquesta situació al quart trimestre del 2019, el 54 % són homes i el 46 % són dones.

D'altra banda, les persones aturades que han treballat amb anterioritat estan distribuïdes de manera bastant homogènia. En concret, són 357.015 persones, de les quals el 49,5 % són homes i el 50,5 % són dones.

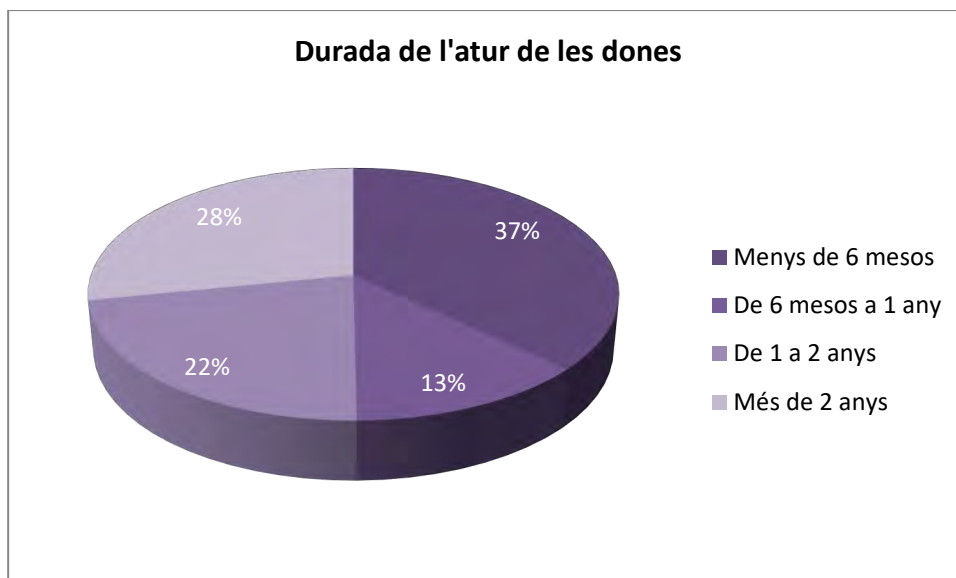
Malauradament, no ens resulta possible desagregar les dades per grups d'edat, ja que la mostra que recull l'EPA no és prou gran per a aquest col·lectiu i les dades que obtindríem no serien significatives.

### **Durada de l'atur**

La durada que una persona desocupada roman en situació de desocupació és un indicador important que ens permet copsar el dinamisme del mercat de treball i comprovar quin és el nivell de dificultat real de trobar una ocupació. Per aquest motiu abordem el seu estudi en aquest apartat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Els gràfics ens situen algunes dades importants. En primer lloc, volem destacar com les dones són minoritàries en aquelles situacions de curta durada (menys de sis mesos), ja que representen el 37 % de dones aturades, mentre que els homes en aquesta mateixa situació representen el 46 %.

En canvi, trobem proporcions molt similars quant a les persones que fa entre sis mesos i un any que estan aturades (el 14 % d'homes i el 13 % de dones en aquesta situació).

En tot cas, el tret més destacable es dona entre persones aturades de llarga i molt llarga durada. En el cas de les persones aturades de llarga durada (d'un a dos anys), les diferències entre sexes són evidents, ja que els homes representen el 17 % dels homes aturats, i les dones aturades se situen en aquesta categoria en el 22 %. És a dir, les dones es troben 5 punts percentuals per sobre dels homes en la categoria de persones aturades de llarga durada.

De manera anàloga, trobem el mateix diferencial en la categoria de persones aturades de molt llarga durada (dos anys i més en situació d'atur), atès que els homes aturats de molt llarga durada representen el 23 % del total d'homes aturats, mentre que aquesta proporció és 5 punts percentuals superior en el cas de les dones aturades de llarga durada, que suposen el 28 % del total de dones aturades.

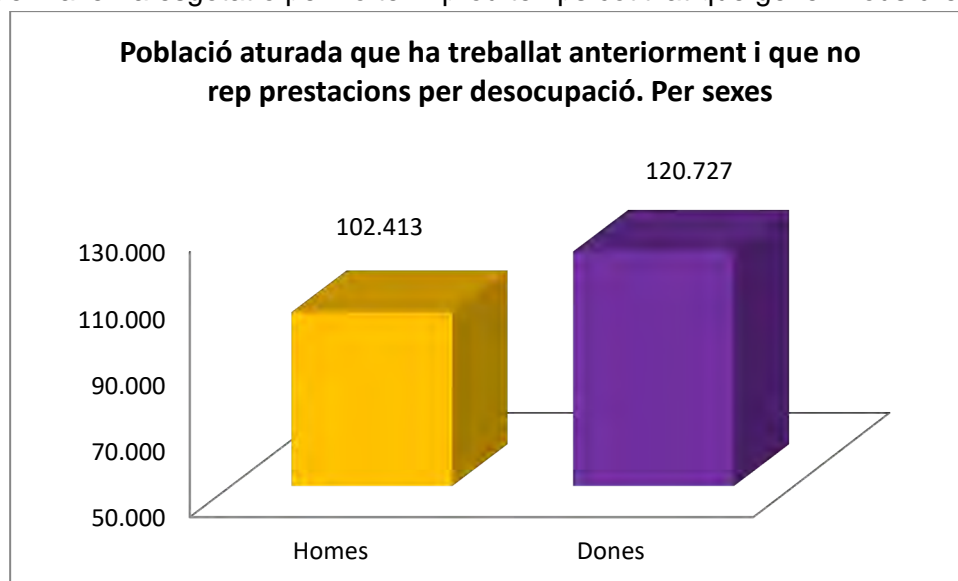
El tret més destacable és que la meitat de les dones (50 %) fa un any o més que estan en situació d'atur, mentre que per als homes aquesta proporció és del 40 %. En ambdós casos el percentatge de persones en aquesta situació és molt elevat, però el diferencial de 10 punts percentuals en detriment de les dones ens ha de fer reflexionar sobre la dificultat afegida que tenen les dones, justament pel fet de ser dones, de trobar una ocupació quan estan desocupades. A més, s'evidencia l'escassa inclusivitat del nostre mercat de treball i posa en qüestió l'efectivitat de les polítiques d'ocupació i, en concret, de la manca de polítiques efectives que s'adrecin específicament a les dones.

La literatura científica ha demostrat en nombroses ocasions com les situacions

perllongades d'atur dificulten la possibilitat de trobar una nova ocupació, en part per la mala percepció que tenen les empreses de les persones que es troben en aquesta situació, així com la possible desactualització de les seves competències, que potser ja no s'ajusten als requeriments actuals del mercat de treball. Si, a més, tenim en compte que els llargs períodes d'atur condicionen negativament les prestacions de jubilació futures, és encara més preocupant la situació en què es troba aquest gran volum de dones aturades de llarga durada.

### **Taxa de cobertura i bretxa en les prestacions de les persones aturades**

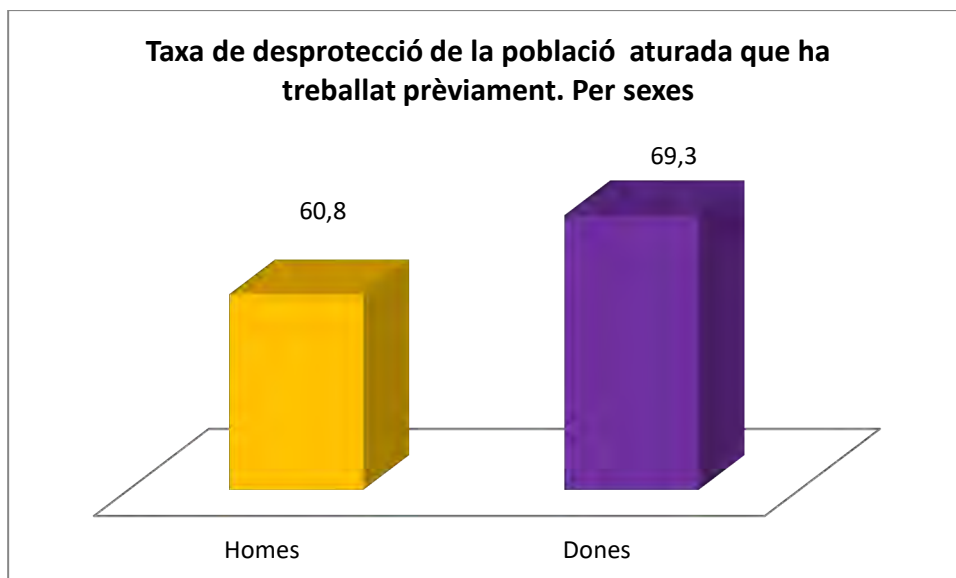
Per tal de comparar les persones que queden cobertes (i descobertes) del sistema de protecció social i, en concret, de les prestacions per contingències de desocupació, mostrem un gràfic que situa el volum de persones aturades que, tot i haver treballat prèviament a la seva situació actual d'atur, no reben prestacions per desocupació, ja sigui per haver-la esgotat o per no tenir prou temps cotitzat que generi nous drets.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

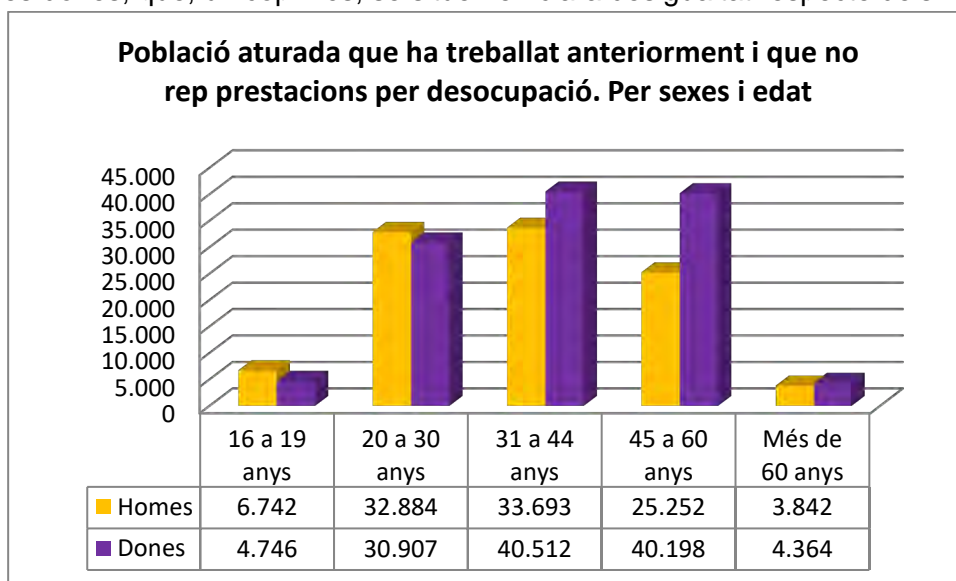
Veiem com el nombre de dones és clarament superior al d'homes en situació d'atur i que, malgrat haver treballat anteriorment, no reben prestacions per cobrir la contingència de desocupació. En concret, hi ha un diferencial de 18.314 dones més que homes en aquesta situació.

A continuació aportem un gràfic que ens situa les dades en termes relatius. Es tracta de la taxa de desprotecció, que compara el total de persones aturades que han treballat prèviament i que no reben prestacions per desocupació amb el total de persones aturades que han treballat prèviament (percebin prestacions per atur o no).



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

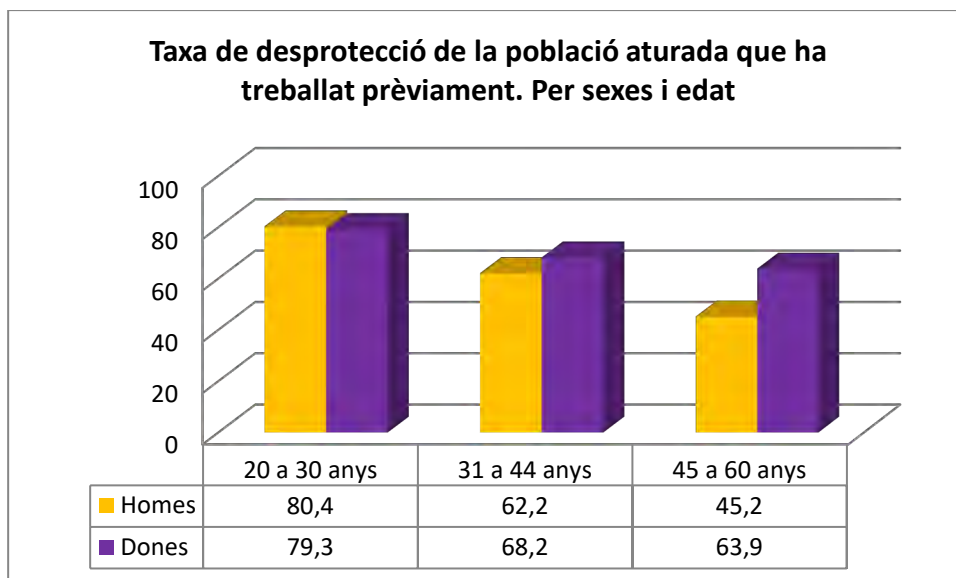
La taxa de desprotecció situa una diferència molt gran entre dones i homes, ja que les dones presenten una taxa superior en 8,5 punts a la dels homes. Resulta evident que la situació de desprotecció és elevada per a ambdós sexes, però clarament superior per a les dones, que, un cop més, se situen en clara desigualtat respecte dels homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

Del gràfic volem destacar com el major volum de persones que, tot i haver tingut experiències laborals prèvies a la situació de desocupació, no perceben cap prestació per desocupació, se situa en les franges centrals d'edat. Aquestes edats centrals acumulen, doncs, la major part de persones en aquesta situació.

Sens dubte, però, el tret més destacable és que les dones superen en nombre els homes en la majoria de trams d'edat. En concret, superen amb escreix el nombre d'homes en les cohorts d'edat de 31 a 44 anys i en les de 45 a 60 anys, així com en les de més de 60 anys, tot i que en menor mesura, i són lleugerament menys que els homes en la resta de grups d'edat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE). Catalunya, 4t trimestre del 2019

El gràfic ens situa la distribució per sexes i per edats de la taxa de desprotecció. Hem d'advertir que, a causa de les poques dades disponibles per a determinats trams d'edat, hem hagut de descartar els grups d'edat de 16 a 19 anys i de més de 60 anys, ja que els resultats no serien estadísticament significatius. En tot cas, volem destacar com la desprotecció és molt elevada en tots els grups d'edat, però, molt especialment, en el tram de població més jove. En concret, tant homes com dones se situen al voltant del 80 % en el tram de 20 a 30 anys, la qual cosa vol dir que només el 20 % de persones aturades d'aquella edat resta protegida amb algun tipus de prestació per cobrir la contingència d'atur.

D'altra banda, destaquem com en el tram de 31 a 44 anys i en el de 45 a 60 anys, la taxa de desprotecció femenina és més elevada que la masculina, i les dones queden més desprotegides en relació amb la protecció social que reben els homes.

Finament, volem destacar com el sexe i l'edat sí que són variables que tenen incidència en la desprotecció, ja que les dones es veuen desprotegides en major mesura que els homes, i atès que, malgrat que la desprotecció és elevada per a tots els grups d'edat, aquesta va disminuint a mesura que va augmentant l'edat.

## 2. Temps laboral i temps social

L'organització del temps social és múltiple. Les demandes de l'àmbit domèstic i familiar, sobretot en allò que fa referència a la cura i a l'atenció a les persones, i als horaris de les escoles, del comerç, del transport públic i de les gestions ciutadanes, entre d'altres, fan que trobar l'equilibri entre demandes i temps no sigui fàcil. Així mateix, el retrocés de l'anomenat *estat del benestar* ha fet augmentar la demanda d'atenció a les persones en l'àmbit domèstic i familiar. L'equilibri entre demandes i temps, atesa la divisió sexual del treball i dels estereotips de gènere, provoca una desigualtat de gènere important.

En aquesta mirada del temps social cal reflexionar sobre el temps en el treball remunerat i el seu impacte en la vida de les persones, sobretot quan a les empreses el que es demana i es paga és la disponibilitat. La disponibilitat és, de fet, una de les causes més importants de discriminació i de desigualtat de gènere. Les persones treballadores aportem al treball assalariat coneixements i experiències, però també temps.

Les fonts estadístiques periòdiques exploren poc, per no dir pràcticament gens, què passa amb el temps en la nostra societat i en el treball remunerat, i encara ho fan menys en el treball domèstic i familiar. Tampoc s'endinsen gens en la interacció entre el temps social i el laboral. Així, l'EPA informa sobre la contractació a temps complet o parcial, sobre la realització d'hores extraordinàries i, en certa mesura, sobre els dies a la setmana en què es treballa. Sobre el temps del treball domèstic i familiar o de cura no hi ha cap mena d'informació. Les fonts més completes sobre el temps laboral i el temps de cura, les trobem a les enquestes de condicions de treball i a les enquestes d'usos del temps. A Catalunya les darreres enquestes són dels anys 2010-2011. Val a dir que en aquests moments la racionalització del temps és molt present a l'agenda política i social, de manera que no té cap mena de sentit que en la mateixa agenda no estigui previst disposar d'indicadors que ens permetin conèixer, entendre, analitzar i fer propostes de quina és la realitat del temps social i el laboral, i de l'impacte de les desigualtats socials en les seves dinàmiques.

En aquest informe del 8 de Març del 2020 incloem les dades més rellevants dels informes anteriors. Hi hem actualitzat les dades referents a les jornades asocials i els anomenats *permisos de conciliació*.

### **Treball remunerat i treball domèstic i familiar o de cura**

La II Enquesta catalana d'usos del temps, realitzada per la Generalitat de Catalunya els anys 2010-2011, analitza el temps dedicat als diferents espais de relació social i les principals activitats de la vida quotidiana. L'anàlisi d'aquestes dades mostra una forta desigualtat de sexe en els usos del temps, fruit de la divisió sexual del treball. Algunes de les dades referides al temps mitjà que aporta cada persona al treball de cura i al treball remunerat que cal ressaltar són les següents:

- El temps dedicat per homes i dones al treball domèstic i familiar és superior al temps dedicat al treball remunerat: 2 hores i 59 minuts en el cas de les dones,

davant 2 hores i 31 minuts en el cas dels homes.

- El temps dedicat al treball, és a dir, la càrrega total de treball (treball remunerat més treball domèstic i familiar) és superior per a les dones: 6 hores i 9 minuts, davant 5 hores i 18 minuts per als homes.
- Fruit de la divisió sexual del treball existeix una desigualtat de gènere en els usos del temps del treball remunerat i del domèstic i familiar. Pel que fa a les hores, els homes dediquen 1 hora i 2 minuts més que les dones al treball remunerat (3 hores i 3 minuts, davant 2 hores i 1 minut), i les dones dediquen, de mitjana, 1 hora i 52 minuts més al treball domèstic i familiar que els homes (3 hores i 54 minuts, davant 2 hores i 2 minuts).
- Les diferències de participació en el treball domèstic i familiar s'observen a totes les franges d'edat: sempre són les dones les que, de mitjana, hi dediquen més temps que els homes, i a partir dels 16 anys és pràcticament el doble.

### **Doble presència**

La doble presència es dona quan sobre la mateixa persona recau la necessitat de respondre a les demandes del treball domèstic i familiar i a les del treball remunerat. Té dues dimensions: la càrrega de treball i la dificultat per atendre les demandes quan apareixen de manera sincrònica. Es reconeix que la doble presència és un factor de risc psicosocial que afecta la salut.

La doble presència es preveu en la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya, realitzada pel Departament d'Empresa i Ocupació el 2010. S'observa que el nivell d'exposició desfavorable per a la salut per al conjunt de la població és elevada, del 33 %. El més rellevant, però, és l'exposició diferenciada entre dones i homes. El 54,9 % de les dones assalariades a Catalunya estan exposades a un nivell desfavorable de doble presència per a la salut, és a dir 1 de cada 2 dones pateix doble presència.

La doble presència s'explica, principalment, per tres factors: per la divisió sexual del treball domèstic i familiar, per la manca de suport del sistema públic de benestar a les persones i per com s'organitza el treball remunerat. En relació amb l'àmbit laboral, s'ha observat que hi ha dos factors que incideixen en la doble presència: d'una banda, les exigències quantitatives, i, de l'altra, l'ordenació, la durada, l'allargament o la modificació de la jornada de treball i del nivell d'autonomia sobre aquesta. S'haurà d'estar alerta a les properes enquestes de condicions de treball per veure l'impacte de la reforma laboral sobre la durada i la desregularització de la jornada de treball, i el seu presumible efecte sobre l'augment de la doble presència.

### **Les jornades asocials**

Per jornades asocials entenem aquelles distribucions de jornades que produeixen un augment dels conflictes per atendre les demandes del conjunt dels espais socials, fonamentalment entre les demandes del treball de cura i les demandes del treball remunerat. Com assenyalàvem anteriorment, l'EPA ofereix informació escassa sobre la jornada laboral. En concret, només és possible explorar si la contractació és a temps parcial o a temps complet, o alguns indicadors de jornades asocials (treball en



dissabte, en diumenge, a darrera hora de la tarda, treball nocturn i treball per torns).

Taula. Percentatge de dones, homes i conjunt de la població assalariada que realitza jornades asocials. Catalunya, 2016, 2017 i 2018

		2016			2017			2018		
		Don es	Hom es	Tot al	Don es	Hom es	Tot al	Don es	Home s	Tota l
Treball dissabtes	en									
	1 al mes	3,1	3,2	3,1	3,5	4,9	4,2	4,5	6,0	5,2
	2 o més al mes	24	21	22,4	27,4	21,6	24,4	22,6	20,6	21,6
Treball diumenges	en									
	1 al mes	2,2	2,5	2,4	2,8	3,1	3	*	*	*
	2 o més al mes	12	13,5	12,7	13,4	12,8	13,1	*	*	*
Treball a darrera hora de la tarda	Ocasionalment	6	7,4	6,7	5,6	7,9	6,8	8,5	11,8	10,1
	Més de la meitat dels dies	8,7	14,5	11,7	11,5	15,4	13,5	13,2	16,5	14,8
Treball nocturn	Ocasionalment	2,2	3,5	2,9	2,5	4,1	3,3	3,5	6,4	5,0
	Més de la meitat dels dies	2,9	5,7	4,4	3,9	7,2	5,6	3,3	7,6	5,4
Treball per torns		8,6	10,4	9,5	11,1	13,5	12,3	15,7	17,7	15,7

Font: EPA (elaboració pròpia).

\*Informació no disponible

Com mostra la taula anterior, el percentatge de persones assalariades que realitzen jornades asocials és important, i s'observa un cert augment en el percentatge del 2016 al 2018, el qual afecta el conjunt de la població assalariada, tant dones com homes, però més les dones. Cal ressaltar l'alt percentatge del treball de dos o més dissabtes al mes, 2 punts superior en les dones, i malgrat la reducció des del 2016, pràcticament 1 de cada 4 dones assalariades treballa més de dos dissabtes al mes. Per altra banda, el treball a darrera hora de la tarda augmenta de forma important per als dos sexes. Així observem que del 2016 al 2018 treballar més de la meitat dels dies a darrera hora de la tarda augmenta un 4,5 % per a les dones i un 2,3 % per als homes. La darrera dada significativa és l'augment important del treball per torns, que del 2016 al 2018 ha augmentat un 7,1 % en el cas de les dones i un 7,3 % en el cas dels homes.

Hi ha una part dels horaris asocials que són imprescindibles per al funcionament de la societat i l'atenció a les persones i, fins i tot, per garantir el bon funcionament de l'organització i l'economia de les empreses, però, en tot cas, si volem avançar en la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal i, sobretot, en la corresponsabilitat de dones i homes en el treball de cura, també caldrà abordar el debat laboral i social de les jornades de treball asocials, tant per garantir que les dones no estiguin sotmeses a la doble presència com per assegurar que els homes s'incorporin amb més força i amb corresponsabilitat al treball de cura.

### Les hores extraordinàries

Al gener del 2018 CCOO va presentar la publicació *Les hores extraordinàries*

*treballades a Catalunya 2017*,<sup>1</sup> que analitza el volum de les hores extres, qui les fa i si es recompensen econòmicament o amb temps de treball. Es tracta d'una mirada molt important al temps de treball, principalment en una situació de taxes d'atur elevades i de minsa creació d'ocupació i en unes condicions de precarietat altes. També cal dir que la realització de les hores extraordinàries explica una part important de la distribució irregular de jornada, que té un greu impacte en la vida de les persones.

Les principals conclusions de l'informe assenyalen que, en el segon trimestre del 2017, a Catalunya:

— El 2,7 % de la població assalariada (72.259 persones) declara fer hores extraordinàries, amb una mitjana de 10,1 hores extres per persona a la setmana. Són 731.277 hores extres setmanals.

— Els homes fan més hores extres que les dones. De la població assalariada que va declarar fer hores extres, el 58,4 % eren homes i el 41,6 %, dones.

— Les hores extraordinàries no pagades van sumar un total de 281.504 hores i van ser realitzades per 36.925 persones assalariades, en aquest cas, majoritàriament per dones. El 54,3 % eren dones, davant el 45,7 % d'homes.

— Les hores extres realitzades suposarien la creació de 18.000 llocs de treball a jornada completa, 7.000 dels quals, de les hores extres no recompensades, i 11.000, de les hores extres compensades.

### **Permisos de conciliació<sup>2</sup>**

En les darreres dècades la normativa i la negociació col·lectiva han avançat de manera important en els drets i els permisos anomenats de conciliació. Les darreres normatives que cal ressaltar són l'ampliació del permís de l'altre progenitor per naixement, adopció o custòdia. Hi ha dos tipus de permisos de conciliació: permisos retribuïts (els més rellevants són el de maternitat, paternitat i lactància) i permisos sense retribuir (excedències i reduccions de jornada, entre d'altres).

Les darreres dades disponibles són del 2018. De la prestació per maternitat (una part pot ser gaudida per l'altre progenitor), el nombre de prestacions va ser de 43.811 per part de les dones i de 810 per part dels homes (1,8 %).

En relació amb el permís de paternitat, cal esmentar que aquest permís només pot ser gaudit pels marits o per les parelles de qui gaudeix el permís de maternitat. L'any 2018, aquest dret, a Catalunya, va ser exercit per 47.952 persones. Malauradament, el permís de paternitat no és d'obligat compliment, però no és possible fer una estimació del percentatge d'homes que tenint aquest dret l'exerceixin. És més que probable que no es faci una utilització del 100 % d'aquest dret a causa dels estereotips socials de gènere que encara persisteixen. Per una altra banda, tampoc hi ha dades relatives al permís de lactància.

---

<sup>1</sup> Publicació disponible a <https://goo.gl/xuXmbL>.

<sup>2</sup> Totes les dades estan extretes del Ministeri de Treball i Economia Social, i es refereixen a l'any 2018.

La reducció de jornada per cura, ja sigui de fills o filles o de familiars, és un permís no retribuït i el poden exercir tant les dones com els homes. No es disposa de dades estadístiques sobre aquest tema. Volem assenyalar la regressió en aquest dret que va suposar la reforma laboral del 2013, ja que va eliminar el dret a escollir torn i horari de treball, i, actualment, aquest tema està provocant un volum important de denúncies i de judicialització.

En relació amb les excedències per cura de fills o filles o de familiars, cal dir que també són un permís no retribuït que poden demanar tant les dones com els homes.

El 2018, a Catalunya, les excedències per cura de fills i filles van ser adoptades per 7.101 persones: 6.593 dones i 508 homes (el 92,8 %, per dones). I en relació amb les excedències per cura de familiars van ser adoptades per 1.275 persones: 1.052 dones i 223 homes (el 82,5 %, per dones). Cal ressaltar que en relació amb el 2018 el tant per cent de dones que agafen excedències és molt similar al del 2017 (92,8 % i 81,7 %, respectivament).

## 3. Salariis, protecció social i pobresa

### 3.1. Bretxa salarial

A mitjan febrer d'aquest any, la Secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya va fer públic l'informe de la bretxa salarial. Reproduïm, a continuació, algunes de les anàlisis, les conclusions i les propostes de l'informe, que trobareu a l'enllaç següent:

[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2020/Informe\\_2020\\_bretxa\\_salarial.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2020/Informe_2020_bretxa_salarial.pdf)

#### Com calculem la bretxa salarial i quins conceptes hi estan inclosos?

La bretxa salarial entre homes i dones mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

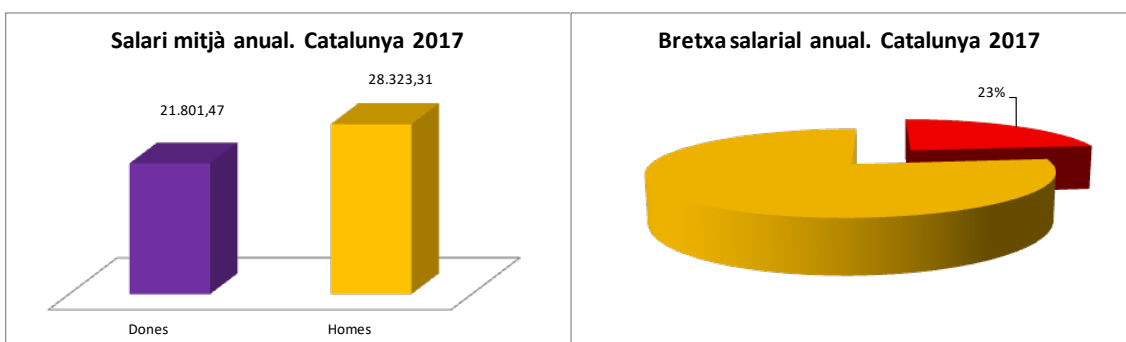
$$\text{BRETXA SALARIAL} = \frac{\text{Retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{Retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

En aquest sentit, la bretxa salarial de gènere ha d'incloure:

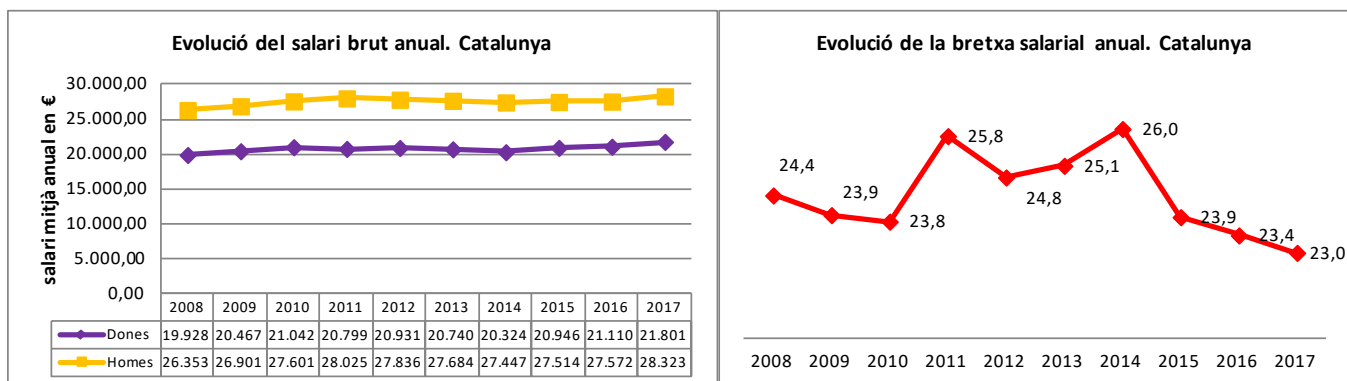
- La remuneració en metàl·lic o en espècie pagada a un empleat o empleada per la feina realitzada, juntament amb el salari pel temps no treballat.
- Els ingressos nets procedents de la feina per compte propi.
- Els ingressos totals de la feina per compte d'altri i la feina per compte propi.

En aquest sentit, segons l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, la bretxa salarial de gènere anual a Catalunya va baixar menys de mig punt respecte de l'any 2016 (23,4 %) i es va situar, el 2017, en un 23 %.

Aquest és el percentatge actual de bretxa salarial de gènere anual a Catalunya, ja que aquestes dades són les últimes publicades. Això no obstant, tal com es pot veure al següent gràfic, el salari mitjà anual de les dones era de gairebé una quarta part del salari mitjà anual dels homes:



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

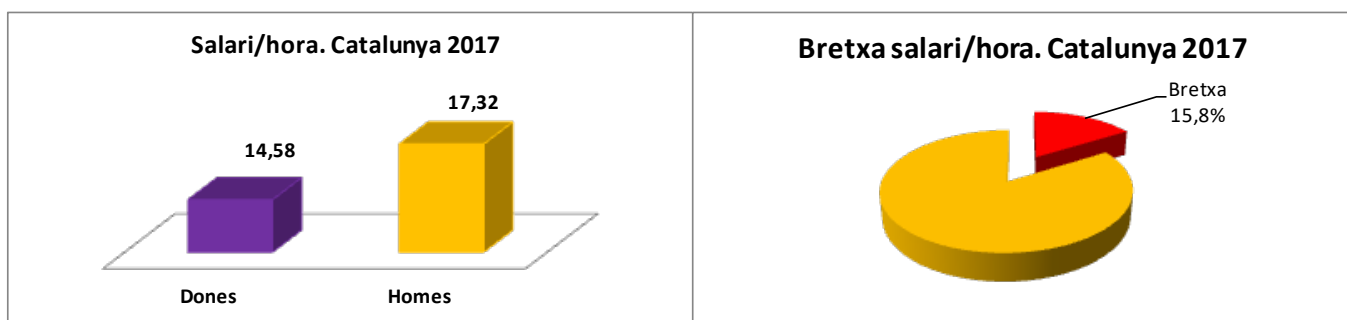


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

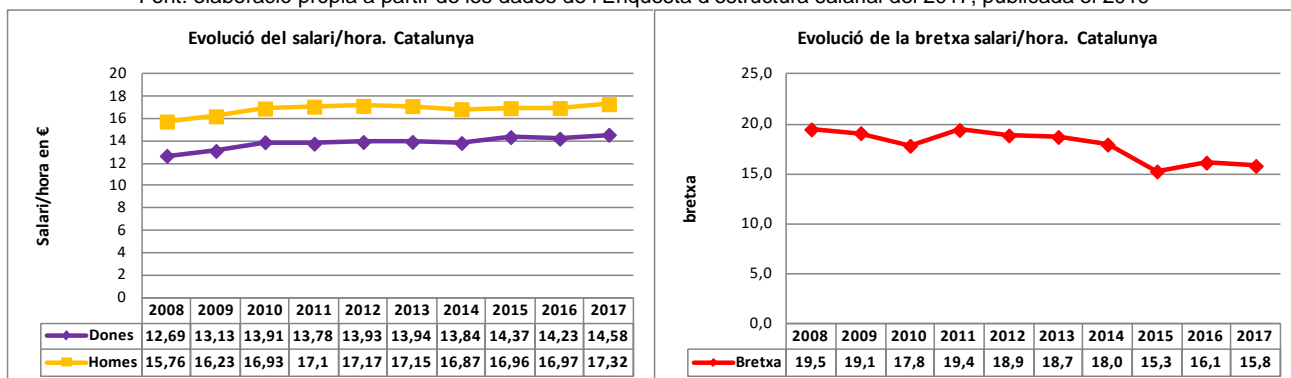
La baixada del 0,4 % de la bretxa salarial anual es deu al fet que hi ha hagut un augment tant en el salari mitjà anual de les dones com en el salari mitjà anual dels homes, però proporcionalment als seus salaris de l'any anterior el de les dones ha pujat un 0,5 % més. Continua la tendència iniciada al 2015. Aquest ritme, però, és clarament insuficient: encara trigariem gairebé mig segle a eliminar la bretxa.

### Bretxa salarial de gènere: salari per hora, Catalunya 2017

La bretxa salarial de gènere que es produeix a causa de la diferència salarial per hora ha disminuït una mica. Així, el salari/hora ha augmentat lleugerament la mateixa quantitat per a les dones i per als homes, respecte de l'any 2016. Això ha fet que la bretxa salarial entre homes i dones disminueixi lleugerament a un 15,8 % i baixi del 16 % en què se situava al 2016.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

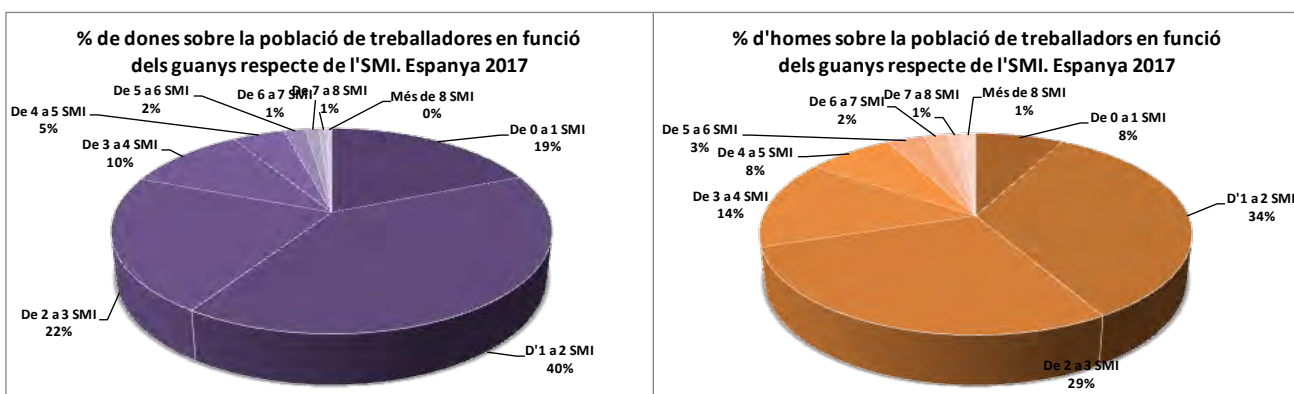
Recordem que la diferència en la bretxa salari/hora i salari/annual es dona perquè en el salari anual hi influeixen altres factors com els complements salarials, les hores

extraordinàries, les reduccions de jornada, etc.

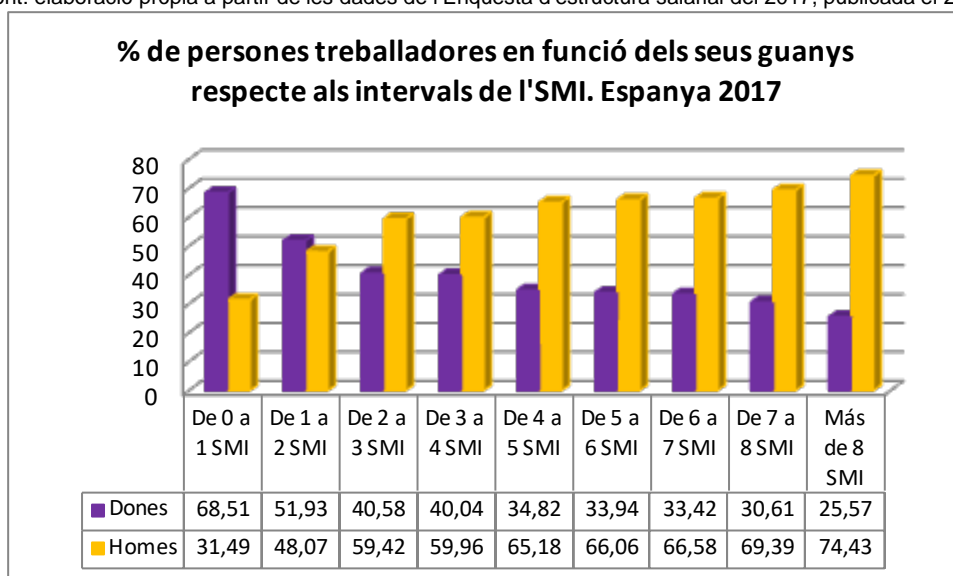
### Diferències salarials respecte del salari mínim interprofessional (SMI)

Les dades que ofereix l'Enquesta d'estructura salarial sobre el salari mínim interprofessional no estan desglossades per territoris. Per això, les dades que es mostren a continuació no especifiquen la situació a Catalunya.

El salari mínim interprofessional a Espanya el 2017 era de 9.906,40 €/any. La situació dels treballadors i treballadores en relació amb el salari mínim interprofessional té un impacte negatiu en la realitat econòmica de les dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019



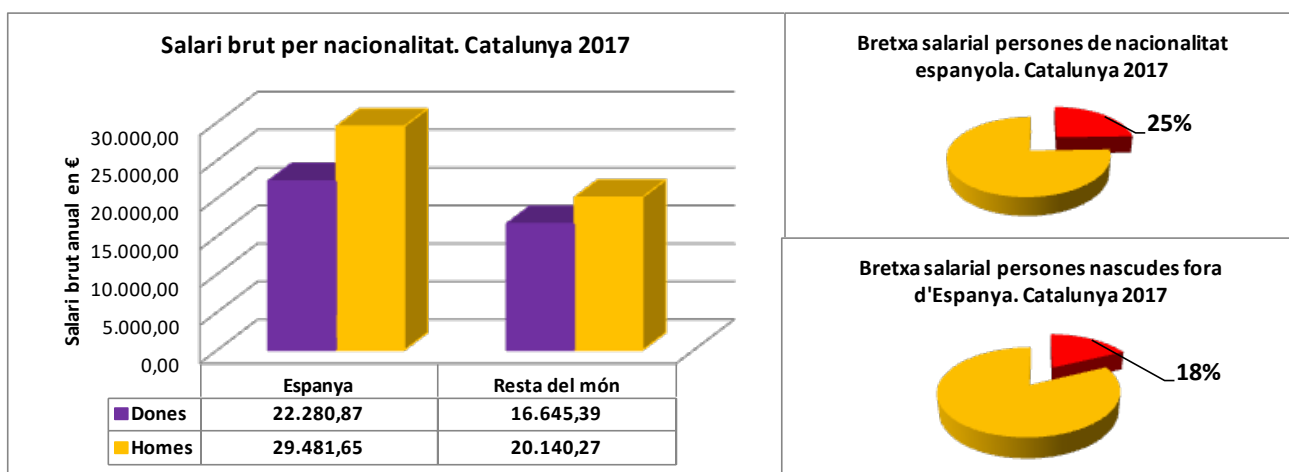
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

D'una banda, el nombre de dones treballadores que tenen guanys inferiors o iguals a l'SMI ha pujat 1 punt i és del 19 %, mentre que en el cas dels homes es manté en un 8 %. De l'altra, el nombre de dones que cobren entre una i dues vegades l'SMI augmenta 2 punts respecte del 2016, i ja són el 40 % de les dones treballadores. Aquesta dada és molt important perquè ens diu que continua augmentant el nombre de dones que tenen ingressos inferiors a 19.813 €, en concret, més de la meitat de les dones treballadores (59 %) respecte de menys de la meitat dels homes que treballen (42 %), és a dir 17 punts de diferència.

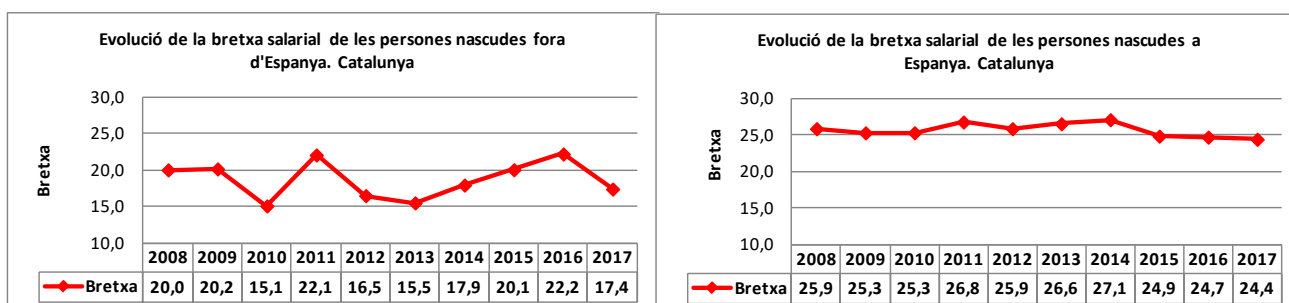
## Bretxa salarial de gènere, per nacionalitat: la doble discriminació salarial

Les dones nascudes fora d'Espanya cobren un 25,3 % menys que les dones nascudes a Espanya. I si ho comparem amb els homes nascuts a Espanya, la bretxa salarial que pateixen les dones nascudes a la resta del món és del 56,5 % (7 punts més per sobre de l'any 2016).

Així doncs, la discriminació salarial que pateixen les dones nascudes fora d'Espanya és doble: una pel fet de ser dona i l'altra pel fet de ser nascuda fora d'Espanya.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

## Bretxa salarial de gènere, per edats

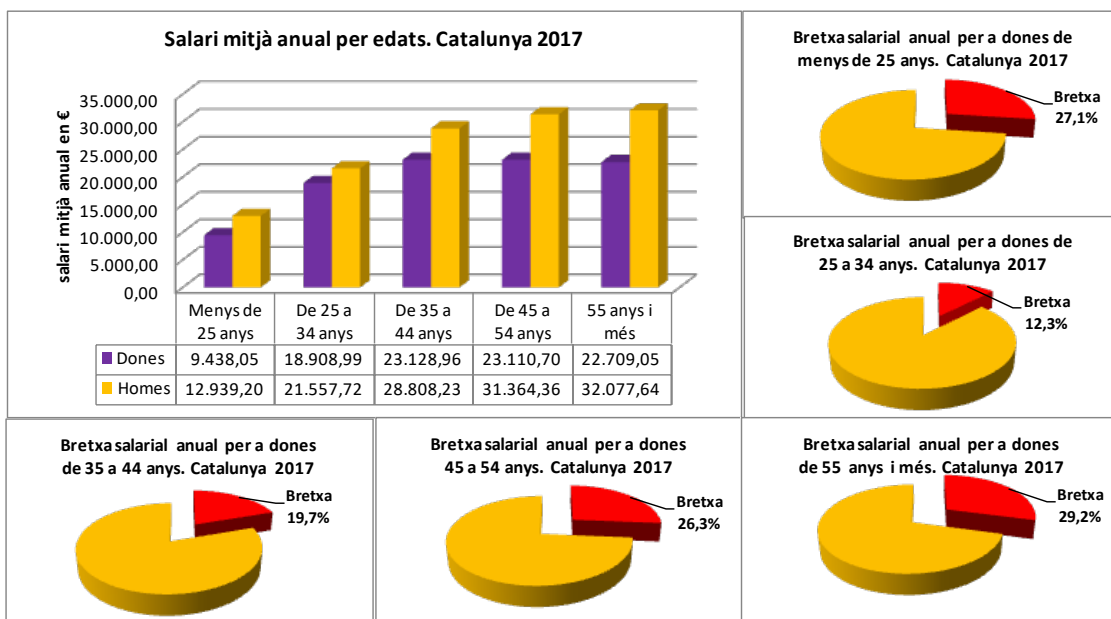
Mirant els gràfics, podem dir que les diferències salarials entre homes i dones es donen a totes les franges d'edat i, per tant, hi ha bretxa salarial.

La bretxa salarial en el cas del jovent ha augmentat molt en relació amb el 2016, i ha passat del 19 al 27 %, 4 punts per sobre de la bretxa mitjana. Aquesta és una dada que ens hauria de preocupar i que confirma la influència dels factors que determinen la bretxa salarial.

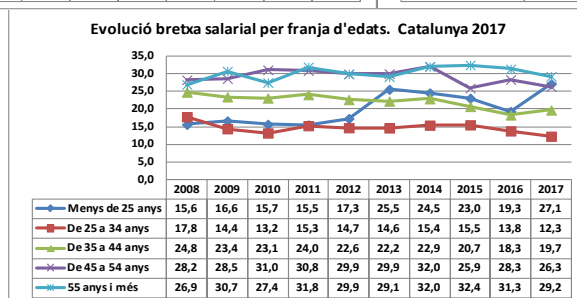
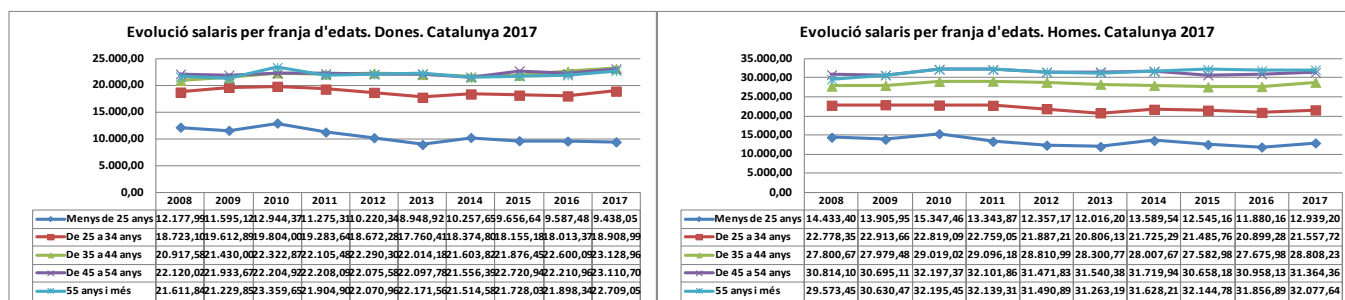
Els salaris pugen a mesura que augmenten els anys de vida laboral en el cas dels homes i sempre més que en el de les dones. Les dones entre 35 i 44 anys presenten una bretxa que està per sota de la mitjana anual tot i que ha augmentat gairebé 2 punts en relació amb la del 2016.

Dels 45 anys en endavant la bretxa ha disminuït 2 punts en relació amb el 2016, però

encara està per sobre de la mitjana de bretxa anual i arriba, en el cas de les dones de més de 55 anys, al 29,2 %.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019



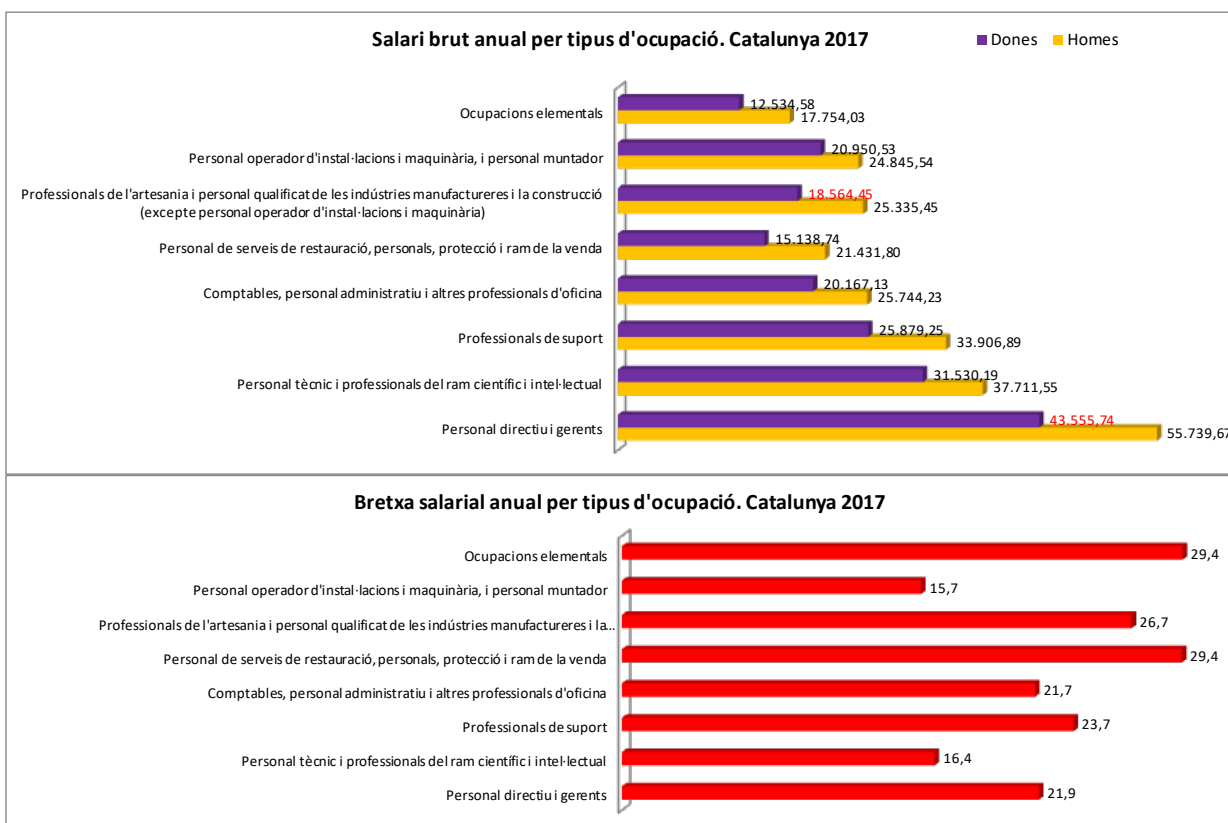
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

## Bretxa salarial de gènere, per tipus d'ocupació

Continua havent-hi bretxa salarial a tots els grups d'ocupació. En el grup d'ocupacions elementals la bretxa salarial és del 29 %. Els grups d'ocupacions més feminitzades són els que superen la bretxa mitjana a Catalunya, que és del 23 %: ocupacions elementals, personal d'artesania i de les indústries manufactureres i la construcció, personal de serveis de restauració, de protecció i del ram de la venda, i personal de suport.

Curiosament, en el grup d'ocupació de personal directiu i gerents, la bretxa salarial entre homes i dones ha augmentat del 2016 al 2017 gairebé 3 punts, i arriba al 21,9 %.

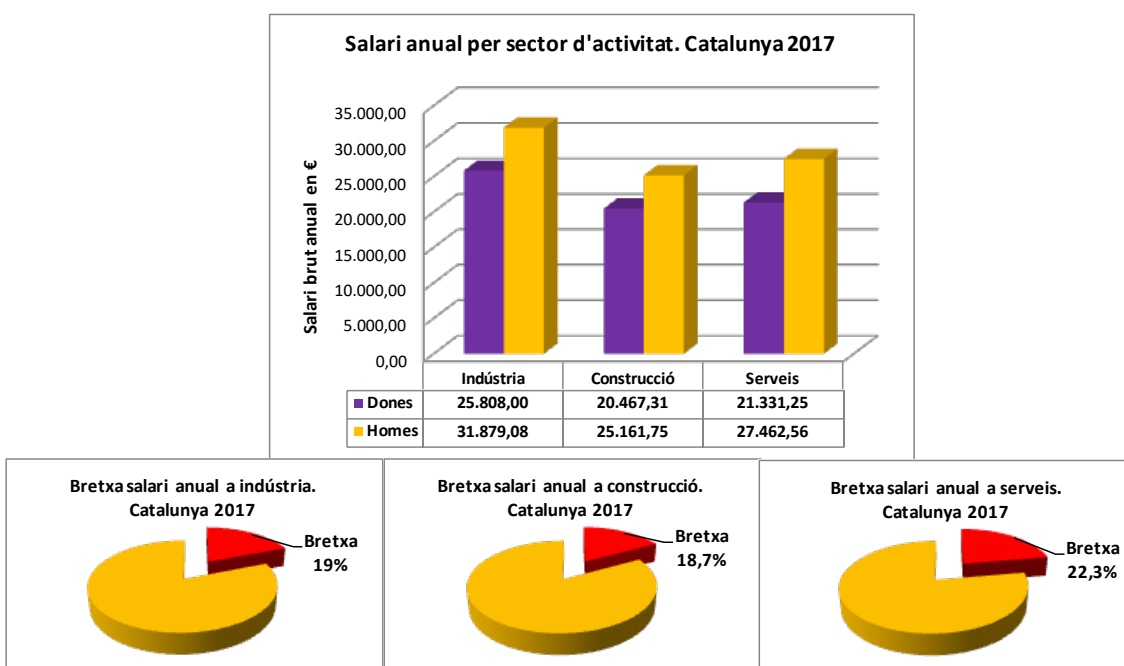




Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

## Bretxa salarial de gènere, per sectors d'activitat

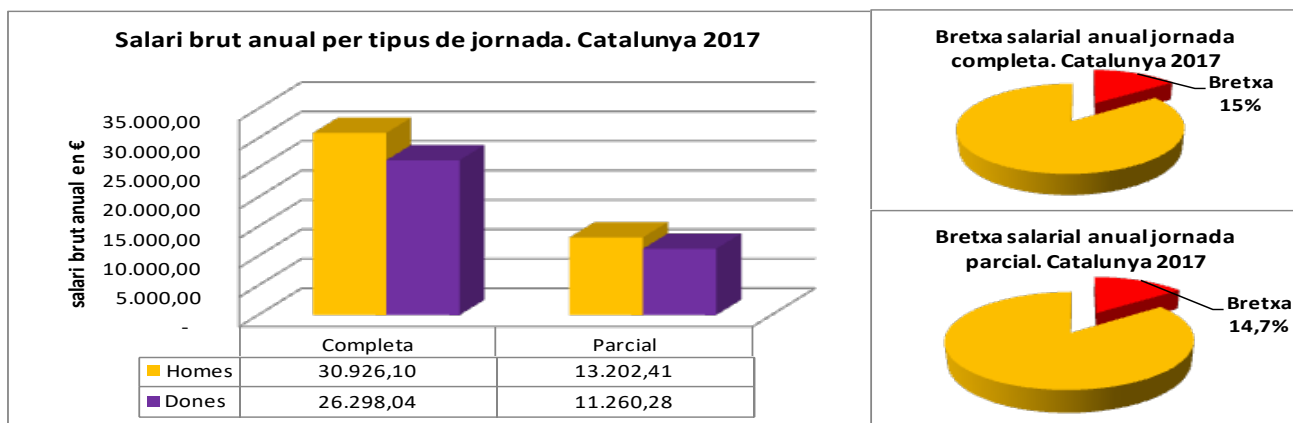
La bretxa salarial més alta, el 22,3 %, es dona al sector de serveis, al qual treballen més dones que homes. El sector de la indústria té una bretxa del 19 % i el de la construcció, del 18,7 %. En aquests dos sectors hi ha una presència majoritària d'homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

## Bretxa salarial de gènere, per tipus de jornada

Hi ha una pujada considerable de la bretxa salarial anual a jornada parcial, que arriba ja al 14,7 %; pràcticament s'igualava la bretxa en els dos tipus de jornada. Això és degut a un increment dels salaris bruts anuals dels homes de gairebé 1.000 €, i en el cas de les dones de tan sols de 400 €.

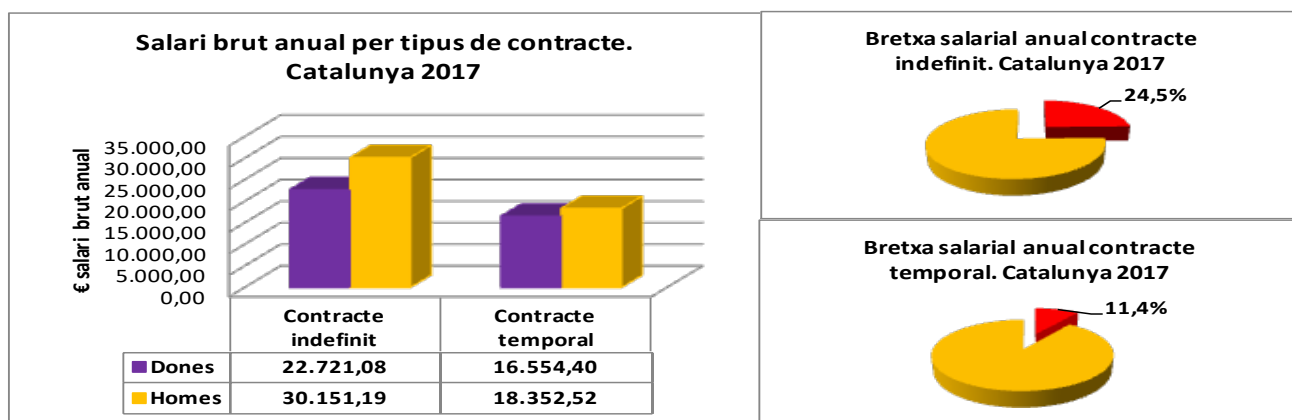


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Tot això es tradueix en el següent: com més precarietat laboral per a les dones, més bretxa salarial de gènere en la jornada parcial i més gran la possibilitat que augmenti la pobresa femenina.

## Bretxa salarial de gènere, per tipus de contracte

La bretxa salarial per tipus de contractació també existeix. En aquest cas, la bretxa salarial anual per contractes indefinits puja tan sols 1 dècima i arriba al 24,5 %, i la bretxa salarial anual per contractes temporals baixa a l'11,4 %.



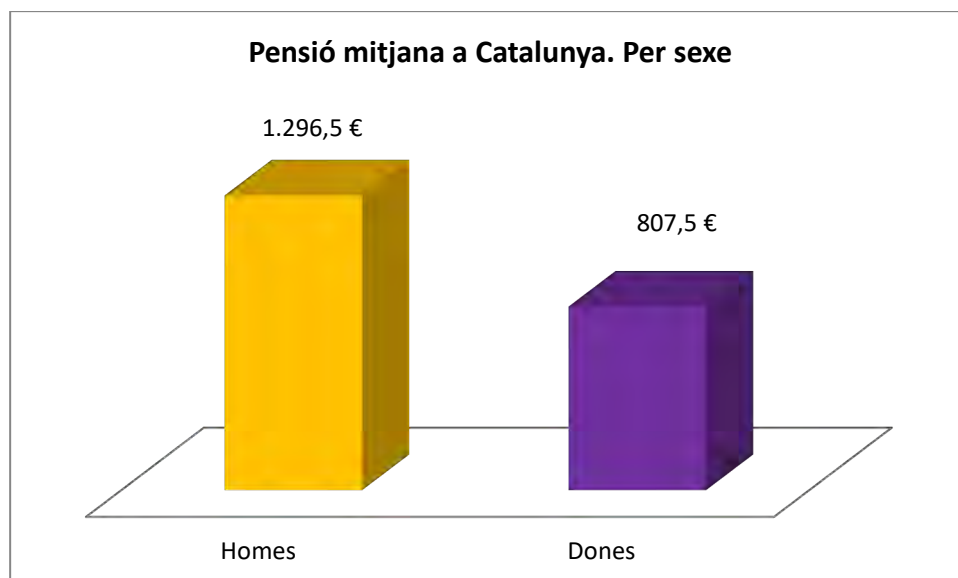
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

## 3.2. Pensions

Al llarg d'aquest capítol analitzarem la situació de les pensions a Catalunya i, sobretot, la seva distribució en funció del sexe. Cal recordar que l'acció protectora del nostre sistema públic de pensions s'estructura a l'entorn de dos tipus de règims: el règim contributiu, amb pensions vinculades a carreres de cotització prèvies, i el règim no contributiu, amb prestacions no contributives, de tipus assistencial i vinculades a períodes de cotització més curts o, fins i tot, inexistents.

### Pensions contributives

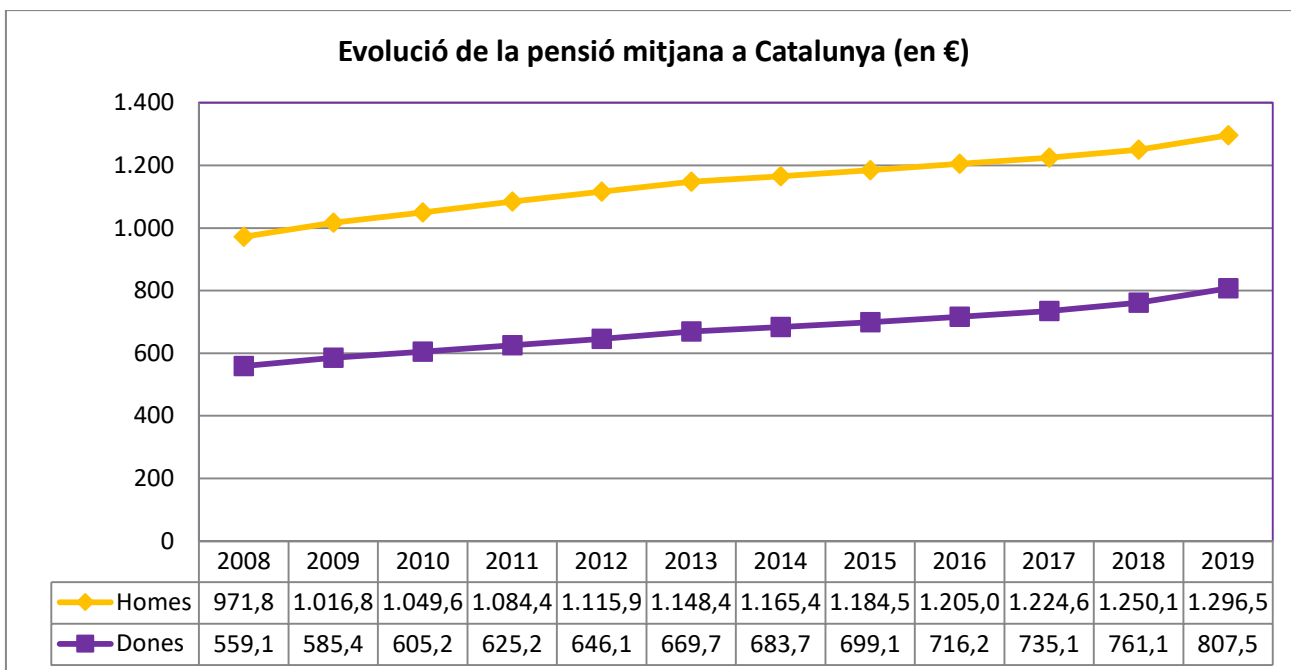
En primer lloc, parlem de les pensions contributives i aportem un gràfic per detallar l'import mitjà de les pensions contributives a Catalunya.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Dades corresponents a la mitjana anual del 2019

Veiem com l'import de la pensió mitjana dels homes és notablement superior a la que cobren les dones. En concret, el diferencial en la bretxa de gènere de les pensions és de 489 €, el 37,7 % expressat en termes relatius. Com podem observar, hi ha una bretxa real entre les pensions que cobren les dones i els homes.

Per veure si aquesta situació és conjuntural o és persistent en el temps, analitzem la sèrie temporal des del 2008, que és l'any que marca l'inici de la crisi econòmica.

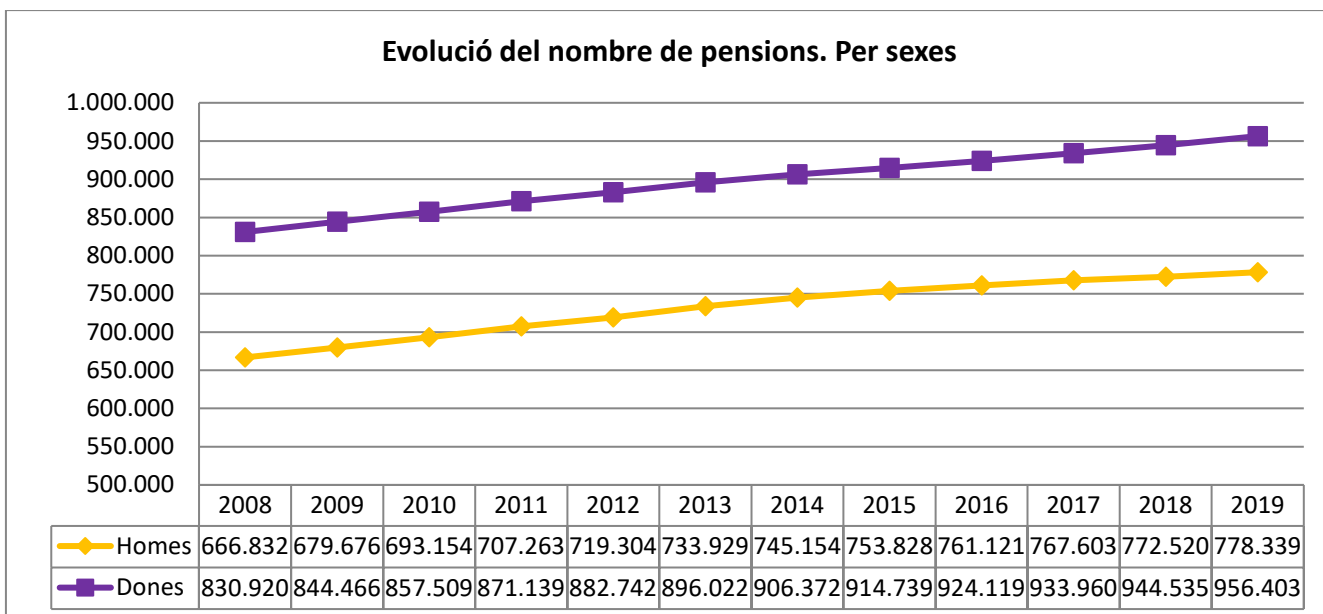


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Dades corresponents a la mitjana anual del 2019

El gràfic posa de manifest com la diferència de l'import mitjà de les pensions, per sexes, no és fruit d'una situació conjuntural, sinó que, malauradament, és un element estructural del nostre sistema de protecció social, que protegeix de manera desigual dones i homes.

Tal com hem comentat al principi del capítol, l'import percebut de les pensions contributives té relació directa amb les cotitzacions prèvies durant la trajectòria laboral. Aquesta bretxa evidència, doncs, com la desigualtat que hem vist que es dona en el mercat de treball entre homes i dones es trasllada posteriorment al sistema públic de pensions.

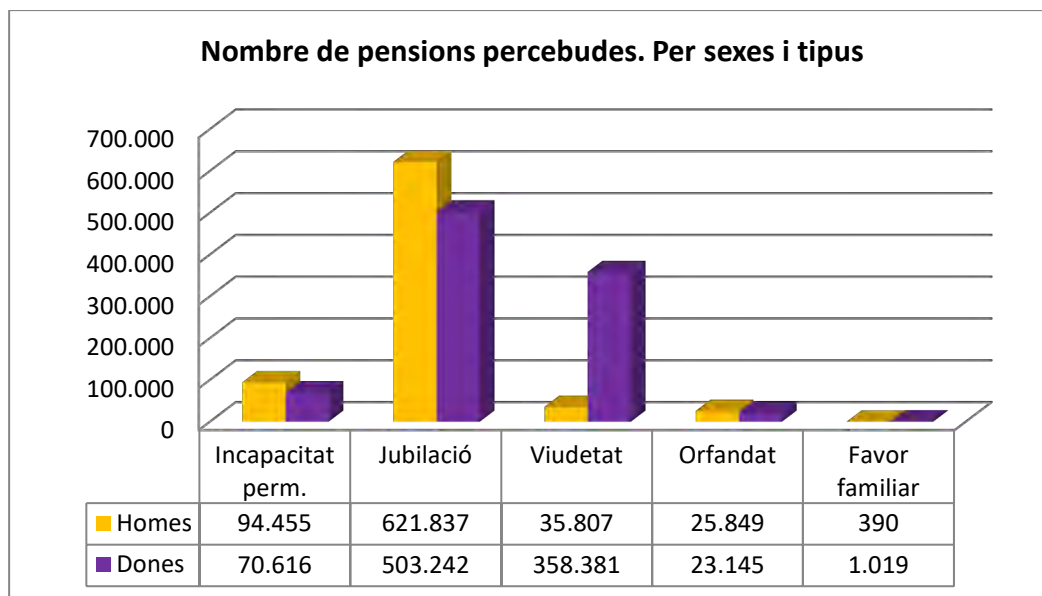
Si fins ara hem posat el focus en la quantitat percebuda, ara centrem la nostra anàlisi a analitzar el nombre de pensions percebudes, atenent les diferències per sexes. Per aquest motiu aportem un gràfic que situa l'evolució temporal del nombre de pensions percebudes per dones i homes en els darrers anys.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Dades corresponents a la mitjana anual del 2019

En contrast amb allò que hem vist abans, que les dones percebien pensions de menys quantia, ara veiem com, de manera persistent en el temps, les dones perceben més nombre de pensions en relació amb els homes. En concret, les darreres dades disponibles ens indiquen que el 2019, en conjunt, les dones van cobrar 178.064 pensions més que els homes. Aquestes dades ens dibuixen un escenari en què les dones, malgrat acumular més nombre de pensions, veuen com aquestes són de menys quantia i es mantenen en situació de desigualtat respecte dels homes. Una desigualtat que, com hem apuntat abans, no és nova i es limita a reproduir les desigualtats que s'han apuntat anteriorment durant l'etapa laboral.

A continuació ens interessa anar més al detall i veure quin tipus de pensions perceben homes i dones. Sens dubte, mostrar les dades desagregades per tipus de pensió ens donarà resposta a la pregunta que podíem fer-nos abans, i és que no deixa de ser paradoxal que les dones percebin un major nombre de pensions que els homes, però que, en canvi, aquestes siguin de menys quantia.

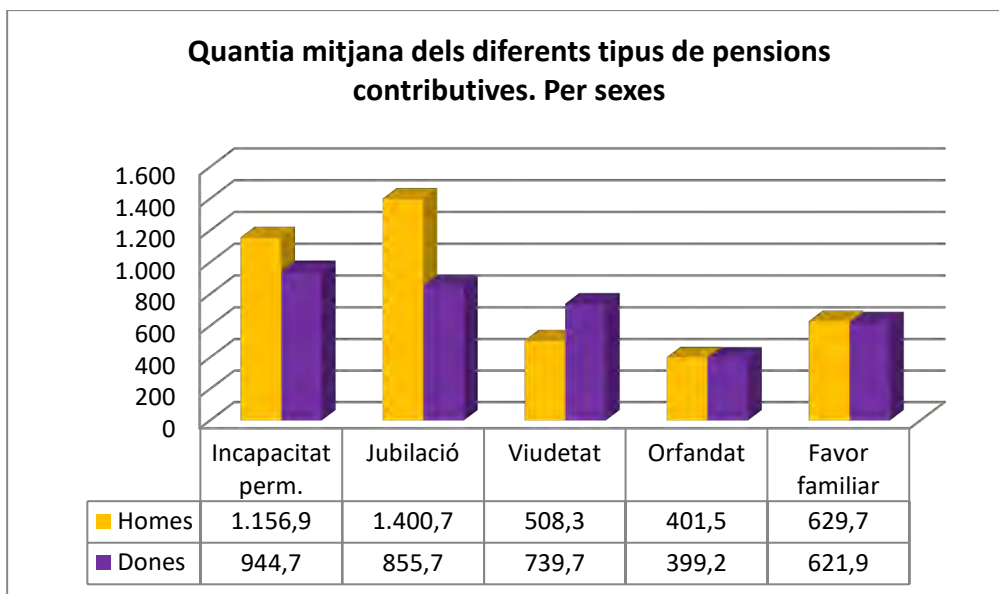


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Dades corresponents a la mitjana anual del 2019

Aquest gràfic ens situa de manera molt evident el pes que té cadascuna de les pensions i la seva distribució per sexes. En primer lloc, veiem com —amb molta diferència— les pensions més nombroses per a ambdós sexes són les de jubilació. Cal remarcar, però, que els homes perceben en major nombre aquests tipus de pensions que les dones, en concret 118.595 pensions més.

En canvi, per als homes, el segon gran grup de pensions són les d'incapacitat permanent mentre que per a les dones són les de viduïtat. Per altra banda, les d'orfenesa estan molt igualades, i les de favor familiar sí que presenten diferències en termes relatius, tot i que, en termes absoluts, són prestacions que generen poques percepcions.

A continuació complementem aquest apartat aportant les dades relatives a l'import mitjà percebut de cadascun d'aquests tipus de pensions contributives.



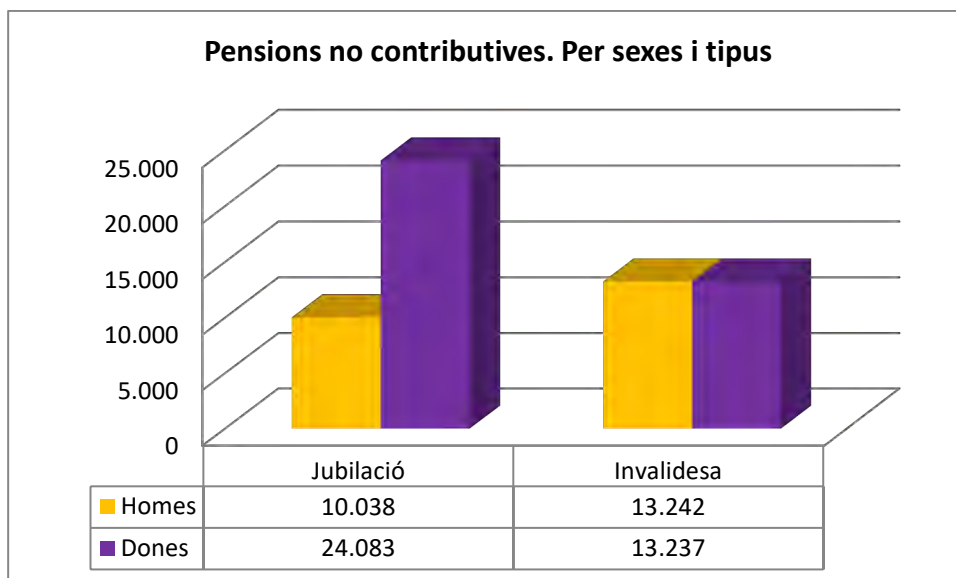
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Dades corresponents a la mitjana anual del 2019

El tret més destacable, quan comparem els imports percebuts per dones i homes en funció del tipus de pensió, és que les dones perceben imports menors en pràcticament totes les pensions, a excepció de la pensió de viduïtat. És especialment significatiu com la pensió de jubilació, que és el tipus de pensió que té major nombre de persones perceptores, és precisament la que presenta més diferencial entre l'import rebut pels homes i la quantia que perceben les dones. En concret, les pensions contributives de jubilació dels homes són, en quantia anual mitjana, 545 € superiors a les que perceben les dones.

No deixa de ser significatiu que les dues pensions que són majoritàries entre els homes, com són la pensió de jubilació i la d'incapacitat permanent, són les que donen dret a quanties més elevades. L'import d'aquests dos tipus de pensions es calcula en relació amb la trajectòria de cotització prèvia, i és per aquest motiu que les pensions percebudes per les dones són de quanties menors, ja que parteixen d'una desigualtat prèvia i és la desigualtat que s'ha generat en el mercat de treball. En canvi, els altres tipus de pensions (viduïtat, orfandat i favor familiar) es motiven per altres tipus de causes, relacionades amb la situació familiar, i és per aquest motiu que la quantia de les pensions no resulta tan afectada per la cotització prèvia.

### **Pensions no contributives**

Com hem recordat al principi del capítol, les pensions no contributives estan adreçades a aquelles persones que no han generat prou cotitzacions durant la seva trajectòria laboral que els permetin optar al dret de gaudir d'alguna pensió de tipus contributiu. Per aquest motiu, no tenen una relació tan directa amb la trajectòria laboral i tenen un caràcter de tipus assistencial, i els imports són menors que aquells a què donen dret les pensions contributives. D'altra banda, la tipologia de pensions no contributives també és més reduïda que la de les pensions contributives. En concret són bàsicament de dos tipus: de jubilació i d'invalidesa.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Dades corresponents a la mitjana anual del 2019

El gràfic posa de manifest que hi ha una asimetria clara en la distribució per sexes de les pensions contributives, en funció del tipus de pensió. Les pensions d'invalidesa es distribueixen homogèniament entre dones i homes, i ofereixen valors pràcticament idèntics, però, en canvi, les pensions de jubilació mostren una gran desigualtat per raó de sexe. En concret, 10.038 homes perceben una prestació de jubilació no contributiva per 24.083 dones. Veiem, doncs, que la proporció és de 2,4 dones per cada home que cobra una prestació no contributiva de jubilació.

Val la pena assenyalar, com hem apuntat abans, que les pensions no contributives de jubilació donen dret a unes quanties significativament inferiors a les contributives (377,4 € de mitjana durant el 2019). Per aquest motiu queda ben palesa la posició de desequilibri entre dones i homes en el sistema de protecció social quan veiem que les dones són clarament majoritàries en el grup de perceptores de pensions no contributives de jubilació i, en canvi, són minoritàries en el grup de pensions contributives de jubilació.

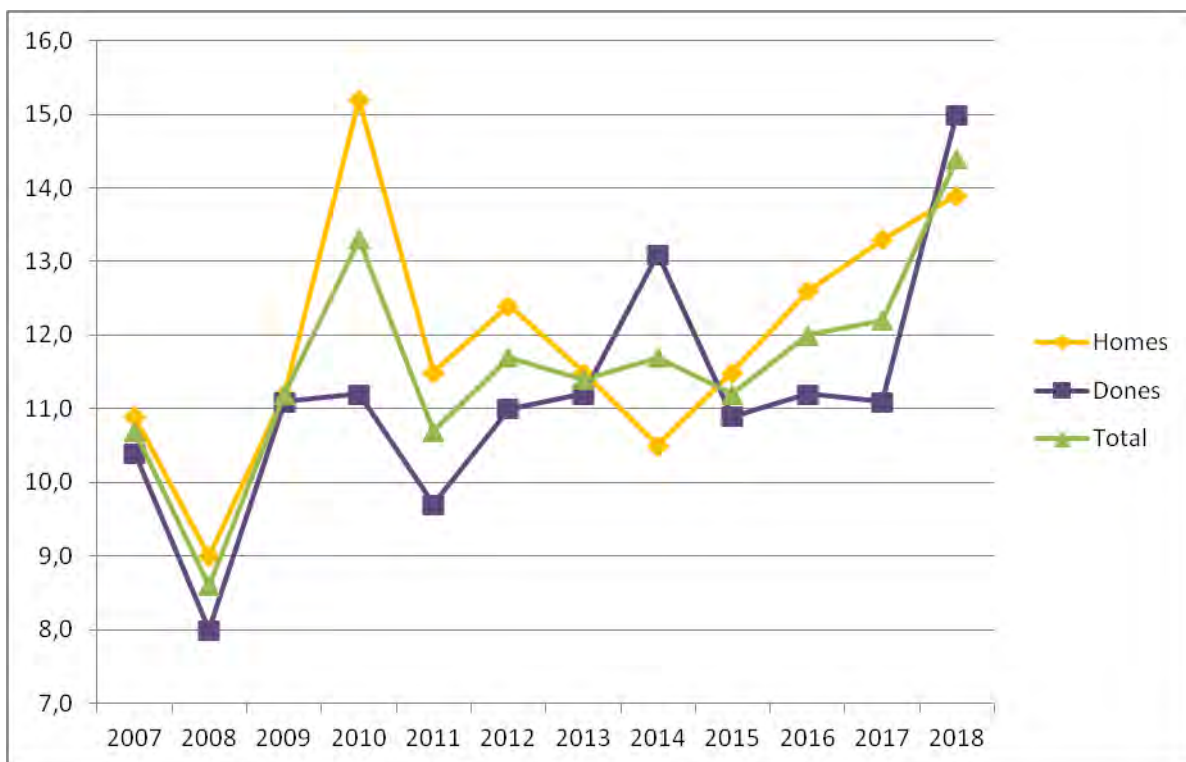


### 3.3. Pobresa

És un fet que la metodologia de l'estadística convencional minimitza la pobresa de les dones. Així doncs, dedicarem la segona part d'aquest capítol a presentar les evidències que així ens ho mostren i les darreres dades disponibles des d'aquest punt de vista.

En tot cas, el concepte de *feminització de la pobresa* ja es fa servir assíduament per expressar la realitat que la manca de recursos i capacitats suficients per cobrir les necessitats afecten més les dones que els homes.

Els indicadors de pobresa ens mostren que, malgrat el creixement del PIB i l'ocupació, les taxes segueixen empitjorant en els darrers anys. Així, la taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)<sup>3</sup> a Catalunya segueix pujant. Ja afecta un 24,7 % de la població, 1.830.000 persones. Però és que afecta 1.040.700 dones, un 27,5 % del total. A més la taxa AROPE de les dones ha augmentat en els darrers quatre anys, quan la dels homes (21,7 %) ha disminuït. En quatre anys la diferència entre la taxa dels homes i la de les dones ha passat de ser de 5 dècimes a gairebé 6 punts, el que demostra un patró de sortida de la crisi en què la pobresa afecta més les dones que els homes.



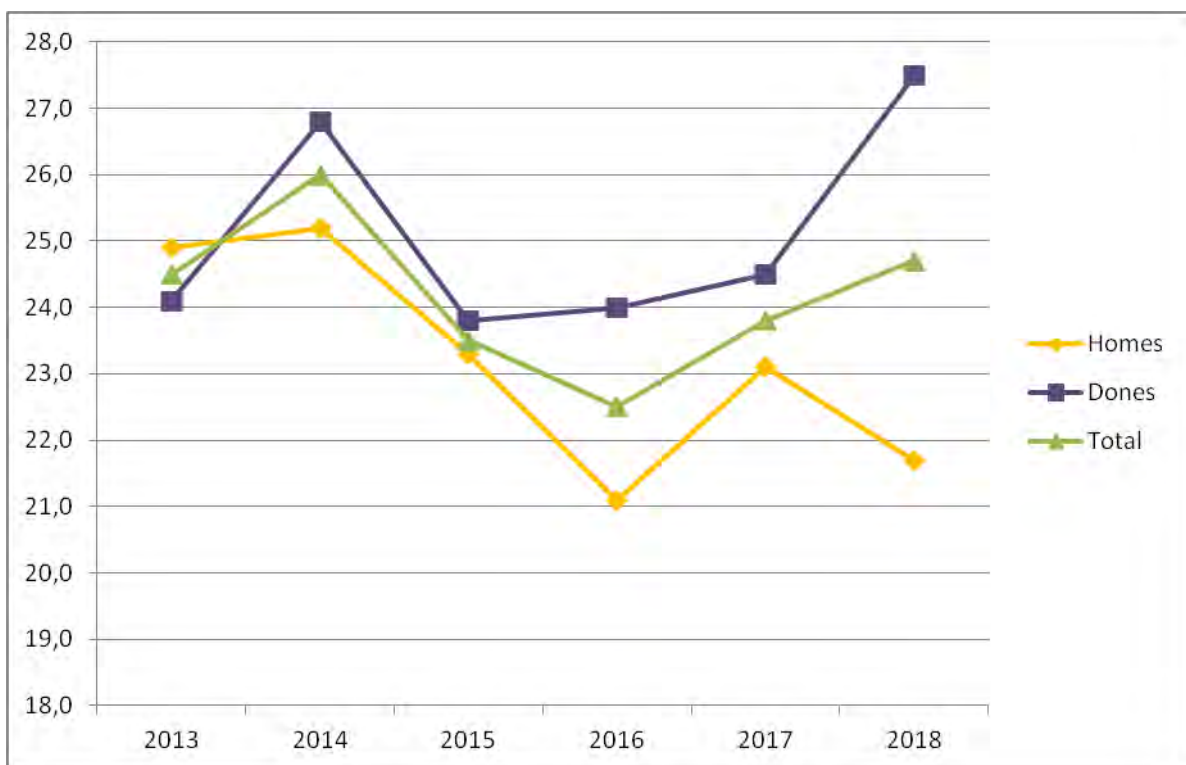
També la taxa de risc de pobresa<sup>4</sup> evoluciona de manera semblant. La masculina (18,4 %) baixa entre els anys 2017 i 2018 (últim disponible), però la taxa corresponent a les dones (24,1 %) segueix pujant des del 2015, i ja està situada 6 punts per sobre de la dels homes.

Pel que fa al risc de la pobresa en el treball és molt preocupant com augmenta en un moment en què creix l'ocupació i supera la taxa que hi havia l'any 2010 en el pitjor

<sup>3</sup> Indicador que recull la proporció de població que es troba en situació de risc de pobresa, en situació de privació material severa o que viu en llars amb intensitat de treball molt baixa.

<sup>4</sup> Indicador que recull la proporció de població que té ingressos per sota del 60 % de la mitjana.

moment de la crisi. En el darrer any disponible, 2018, es detecta un increment molt sobtat de la taxa que correspon a les dones (15 %), que se situa per sobre de la que correspon als homes (13,9 %). Fins a aquest moment, la taxa masculina acostumava a ser més alta. L'evolució d'aquesta taxa mostra com impacta la precarietat laboral en els ingressos de les persones que treballen i posa de manifest com aquesta precarietat castiga més punyentment les dones.



Complementàriament, és oportú citar el 12è estudi sobre “Pobresa intermitent i fragilitat social de Creu Roja (2019)”, que assenyalava que, a més que hi ha més dones que homes patint pobresa, aquesta situació es cronifica més en el cas de les dones que en el dels homes.

### **La pobresa des del punt de vista de l'autonomia personal demostra la feminització de la pobresa.**

Com hem assenyalat, malgrat les evidències clares de desigualtat de les dones (rendes més baixes, ja siguin fruit de la bretxa salarial o de les prestacions de jubilació, taxes d'inactivitat i atur més elevades, divisió sexual del treball... i un llarg etcètera), crida l'atenció que les estadístiques oficials de pobresa no assenyalin prou les diferències significatives entre els sexes. Per aquest motiu, el 2016, CCOO va encarregar, a l'equip de l'Observatori IQ, l'estudi “La pobresa amb perspectiva de gènere. Conceptes, indicadors i situació a Catalunya”,<sup>5</sup> que mostra les conclusions següents:

- Els indicadors actuals de pobresa no són sensibles a les discriminacions i a les condicions de vida de les dones.

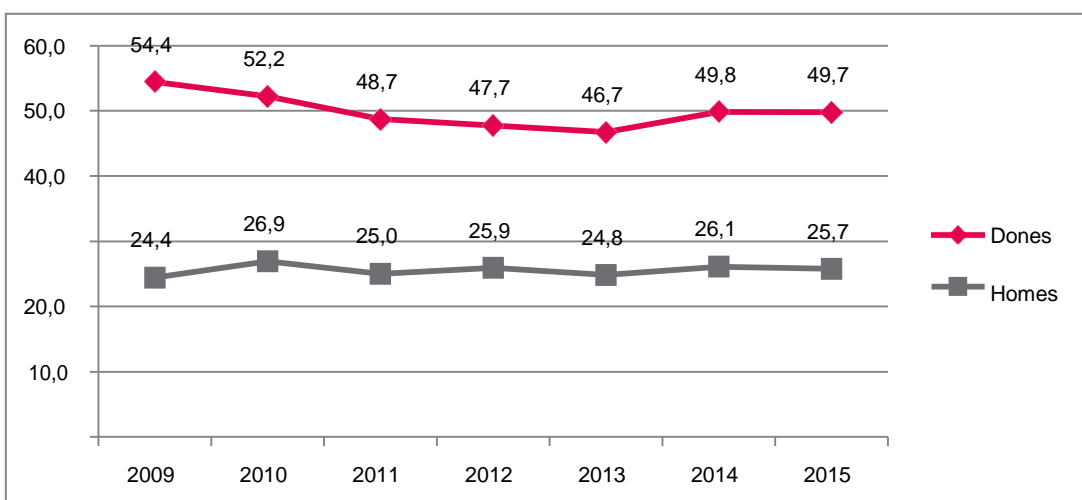
<sup>5</sup> L'estudi complet està disponible a: [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2017/pobresa\\_perspectiva\\_genere.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2017/pobresa_perspectiva_genere.pdf).

- A partir d'una primera aproximació teòrica, desenvolupa un marc conceptual sobre les dimensions de la pobresa que abasta diferents àmbits: la carència extrema, la precarietat, la marginació social, la manca d'autonomia i, finalment, la falta de realització. Es proposen 39 indicadors, dels quals 16 no estan previstos en l'Enquesta de condicions de vida, que és l'enquesta que permet fer una anàlisi de l'evolució de la pobresa.
- Amb les dades actualment disponibles és possible captar que, dels col·lectius empobrits, les noies joves són el primer dels col·lectius més empobrits, seguit del de les nenes i nens i del de les dones de més de 65 anys.

### Taxa de risc de pobresa en supòsit d'autonomia

La taxa de risc de pobresa segons el sexe, tal com es calcula de manera estàndard, distribueix de manera igual els ingressos de la llar entre els seus individus. Per tant, en realitat, el que ens diu és que, cada cop més, les dones viuen en llars amb rendes similars a les llars on viuen els homes.

### Taxa de risc de pobresa en el supòsit d'autonomia (població de més de 16 anys excepte menors de 23 que estudien). Catalunya, 2009-2015



Font: elaboració IQ a partir de Valls (2016)

Un efecte similar s'observa amb la renda mitjana anual. Si s'analitzen les dades de l'autonomia personal entre els col·lectius més empobrits, el més empobrit és el de les noies joves, seguit del dels nens, i el de les dones de més de 65 anys.

Per copsar la dimensió del biaix de gènere esmentat, es presenten les mateixes dades en el supòsit d'autonomia, és a dir, calculant les rendes individuals com si no hi hagués despeses compartides ni redistribució dels recursos en el si de la llar. En aquest cas, primerament, presentem l'evolució dels ingressos individuals de la població de més de 16 anys, excepte els menors de 23 que estudien. El que es pot observar és un increment de la població en risc de pobresa, que, en el cas de les dones, és particularment pronunciat i ret compte d'un fenomen intens de feminització de la pobresa.

## Risc de pobresa en el treball en el supòsit d'autonomia

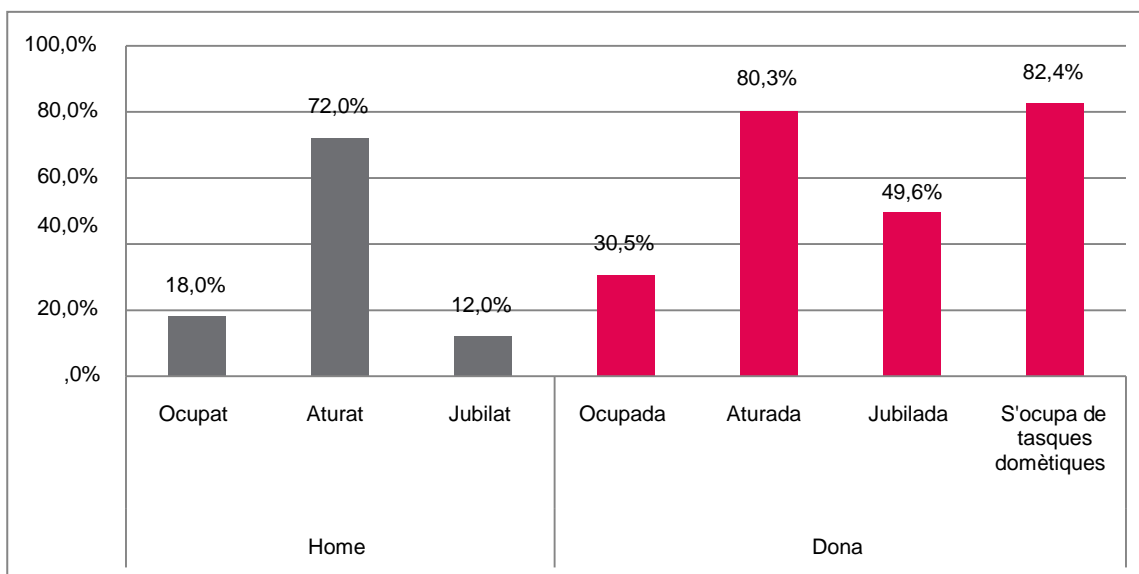
Ja hem vist com evoluciona la taxa de risc de pobresa en el treball. L'estudi demostra que si es considera el supòsit d'autonomia s'adverteix una important bretxa de gènere. Així, amb les dades del 2015, el 25,9 % de les dones treballadores es troben en risc de pobresa, percentatge que contrasta amb el 14,9 % dels homes treballadors que es troben en aquesta mateixa situació.

## Taxa de risc de pobresa en el treball per pobresa monetària familiar i per supòsit d'autonomia i sexe. Catalunya, 2015

	Risc de pobresa monetària en el treball (renda familiar)			Risc de pobresa monetària en el treball en supòsit d'autonomia (renda individual)		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Catalunya	11,2	11,5	10,9	20,0	14,6	25,9

Font: elaboració IQ a partir de dades de l'Idescat

## Persones en risc de pobresa en funció de l'activitat (supòsit d'autonomia). Catalunya, 2015



Font: elaboració IQ a partir de l'Enquesta de condicions de vida del 2015

Complementàriament, podem veure les diferències de gènere al gràfic següent, que mostra el risc de pobresa (en el supòsit d'autonomia), segons l'activitat principal. De nou, les taxes augmenten de manera molt rellevant i s'evidencia que les dones ocupades es troben en risc de pobresa (30,5 %) en més proporció que els homes ocupats (18 %). Hi ha una important feminització de la pobresa entre els homes jubilats i les dones jubilades: el càlcul de la bretxa ascendeix a 69,8 %. En menor mesura, però, les dones en situació d'atur també tenen més risc de pobresa que els homes en condicions similars.

## Altres indicadors de pobresa

Si apliquem aquesta mateixa metodologia a altres indicadors, podem detectar diferents tendències. Així, veiem com, per als indicadors sobre dificultats de pagar la hipoteca o el lloguer, la diferència passa a ser un 3,4 % superior per als homes; en relació amb la carència material severa, del 9,3 %; quant a afrontar despeses imprevistes, del 7,1 %; en precarietat, del 15 %, i sobre el fet de no disposar d'una petita quantitat per gastar per a un mateix, del 7 %. Per a la resta de dimensions, les diferències continuen sent del mateix signe. D'entre aquestes cal destacar que es tornen més pronunciades per als indicadors de salut, 7,5 %, i sobre el fet d'habitar en entorns contaminants, 2,8 %. S'aprecia, en canvi, un augment més pronunciat en la masculinització dels altres indicadors que ja mostraven diferències que perjudicaven més els homes, com les dificultats d'afrontar el pagament dels subministraments, amb una diferència del 4,8 %; de mantenir la temperatura de l'habitatge, 5,9 %; de no tenir xarxa de suport, 1,8 %, i de no tenir amistats ni relacions socials, 5,2 %.

Sota aquest supòsit observem com, en situació de rendes individuals baixes, les dones pateixen, per tant, pitjor salut i pitjors condicions laborals, però, en canvi, els homes semblen patir pitjors condicions materials. Probablement, aquest canvi de signe en els indicadors té a veure amb la major correlació entre renda i carència material per als homes, precisament perquè en major mesura moltes dones depenen econòmicament de les seves parelles. Això demostra que l'àmbit de la llar sí que és un espai de redistribució de la renda que afavoreix qui menys té, tot i que no en sabem l'abast, el grau de control dels recursos, ni tampoc sabem en quina mesura aquest repartiment de la renda va acompanyat d'una assumpció de treball gratuït i d'oportunitats per accedir al mercat de treball per part de les dones. La desigualtat màxima entre les rendes individuals es produeix entre les persones de més edat, i caldria conèixer millor com aquesta diferència, que suposa una dependència econòmica que pot derivar en pobresa en els darrers anys de les dones —en solitud—, impacta sobre la seva qualitat de vida.

Un altre fenomen que cal analitzar en abordar la feminització de la pobresa és el de la pobresa en l'ocupació. Les dones ocupades es troben en situació de rendes baixes (30,5 %) en major proporció que els homes ocupats (18 %). Entre la població ocupada, la taxa de risc de pobresa calculada sota el supòsit d'autonomia (és a dir, segons les rendes individuals) és molt més elevada entre les dones (25,9 %) que entre els homes (14,6 %). Això vol dir que una quarta part de les dones que treballen es trobarien en situació de pobresa si només disposessin de la seva renda, davant una setena part dels homes.

## 4. Salut

### 4.1. L'impacte de les condicions de treball sobre la salut

Existeixen dos indicadors fonamentals per valorar l'impacte de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores: accidents de treball, tant durant la jornada laboral com in itinere, i les malalties professionals.

La protecció de la maternitat en l'àmbit de les empreses mereix un comentari especial: la gestió de la prevenció davant dels riscos laborals per l'embaràs i la lactància, així com la gestió de la prestació de la Seguretat Social per a la protecció de les dones embarassades i lactants en situació de risc.

#### Accidents de treball

Com que la Generalitat de Catalunya no ha publicat encara les dades de sinistralitat relatives al desembre de l'any passat, no podem fer una valoració completa del 2019. Per tant farem una comparació de l'últim període de dotze mesos disponible, amb el mateix període anterior.

Accidents en jornada de treball amb baixa mèdica:

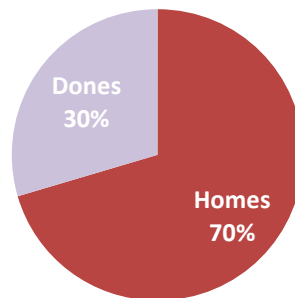
Període	Homes				Dones			
	Lleus	Greus	Mortals	Totals	Lleus	Greus	Mortals	Totals
Des. 2017 - nov. 2018	65.623	427	47	<b>66.097</b>	28.520	81	4	<b>28.605</b>
Des. 2018 - nov. 2019	69.202	476	64	<b>69.742</b>	29.264	90	5	<b>29.359</b>
<b>Variació</b>	5,45 %	11,48 %	36,17 %	<b>5,51 %</b>	2,61 %	11,11 %	25,00 %	<b>2,64 %</b>

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Família

En termes interanuals, observem com es manté la tendència en l'increment dels accidents de treball produïts durant la jornada i que els homes pateixen més accidents de treball que les dones. En el cas de les dones podem veure com l'augment més significatiu es va produir en els accidents greus.

Respecte de la proporció dels accidents patits per les dones, veiem que no hi ha variacions significatives, representen el 30,2 % en el primer període analitzat i el 29,6 %, en el segon.

**Distribució AT en jornada amb baixa  
(desembre 2018 - novembre 2019)**



Una vegada més, comprovem com els accidents de treball són un fenomen que s'associa generalment a un perfil de treballador home i a l'alta masculinització dels sectors productius amb alt risc de seguretat.

Com podem veure en la taula següent, la distribució dels accidents durant la jornada respon a aquesta segregació horitzontal de la dona en el mercat de treball; la majoria es produeixen al sector de serveis, seguit pel sector industrial. És significatiu que l'augment d'aquests accidents, en el cas de les dones i als sectors de la indústria i la construcció, ha estat superior respecte del que s'ha produït en els homes en aquests dos sectors, mentre que al sector de l'agricultura han baixat.

	Sexe	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis
Des. 2017 - nov. 2018	Homes	1.744	17.703	10.177	36.473
	Dones	195	3.414	137	24.859
Des. 2018 - nov. 2019	Homes	1.792	18.340	12.084	37.526
	Dones	180	3.627	169	25.383
<b>Variació</b>	<b>Homes</b>	<b>2,75 %</b>	<b>3,60 %</b>	<b>18,74 %</b>	<b>2,89 %</b>
	<b>Dones</b>	<b>-7,69 %</b>	<b>6,24 %</b>	<b>23,36 %</b>	<b>2,11 %</b>

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Família

Respecte dels 5 accidents mortals en dones ocorreguts del desembre del 2018 al novembre del 2019, s'han produït al sector industrial (1), de la construcció (1) i dels serveis (3).

Si fem una anàlisi més detallada dels codis d'activitat respecte d'aquest tipus d'accidents que han patit les dones durant el mateix període comentat, podem observar amb més claredat com la majoria es produeixen en les ocupacions tradicionalment ocupades per dones. A continuació es mostren les activitats on s'han produït més accidents de dones (desembre 2018 - novembre 2019):

Divisió econòmica	Nre. accidents en dones

47 - Comerç detall, excepte vehicles motor	3.799
56 - Serveis de menjar i begudes	2.821
81 - Serveis a edificis i de jardineria	2.710
87 - Serveis socials amb allotjament	2.494
86 - Activitats sanitàries	2.076
84 - Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	1.621
88 - Serveis socials sense allotjament	1.312
78 - Activitats relacionades amb l'ocupació	1.198
55 - Serveis d'allotjament	1.136
10 - Indústries de productes alimentaris	1.102
85 - Educació	926
46 - Comerç a l'engròs, excepte vehicles motor	816
96 - Altres activitats de serveis personals	567

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Família

#### Accidents in itinere:

Respecte dels accidents in itinere, s'ha produït un augment del 4,96 % en el global de la població treballadora. El creixement més significatiu es produeix en els accidents greus i en els mortals.

	Lleus	Greus	Mortals	Totals
Des. 2017 - nov. 2018	19.434	211	23	<b>19.668</b>
Des. 2018 - nov. 2019	20.380	238	26	<b>20.644</b>
<b>Variació</b>	4,87 %	12,80 %	13,04 %	<b>4,96 %</b>

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Família

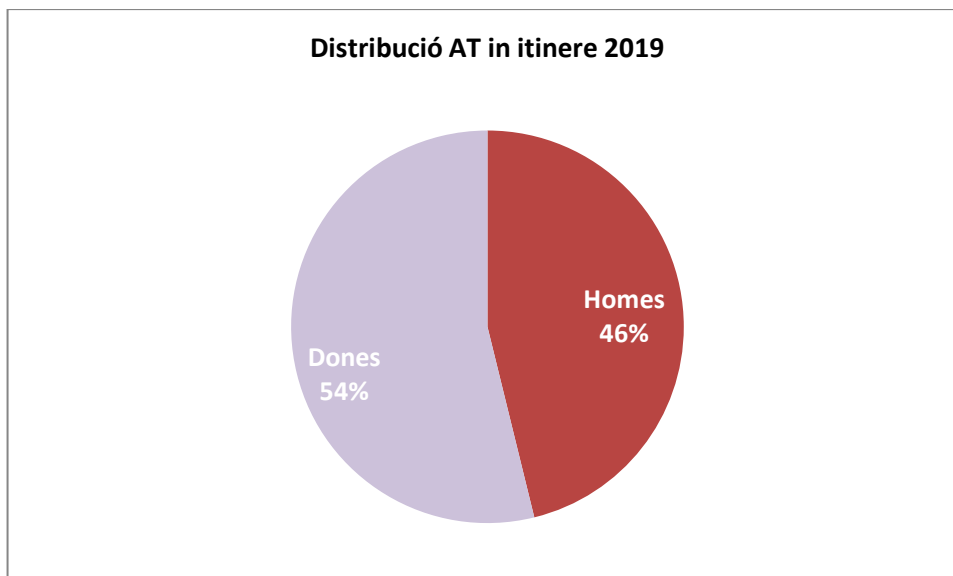
Com que el Departament de Treball no publica dades desagregades per sexes en els accidents in itinere, ens remetem a les dades del Ministeri de Treball per al conjunt de l'Estat espanyol, i observem que es produeix un canvi en la tendència d'anys anteriors, de manera que el 2019 es produeix un lleuger descens d'aquests accidents en les dones respecte del 2018.

Any	Homes				Dones			
	Lleus	Greus	Mortals	Totals	Lleus	Greus	Mortals	Totals
2018	37.498	657	127	<b>38.282</b>	45.817	384	28	<b>46.229</b>
2019	38.721	689	134	<b>39.544</b>	45.746	349	19	<b>46.114</b>
<b>Variació</b>	<b>3,26 %</b>	<b>4,87 %</b>	<b>5,51 %</b>	<b>3,30 %</b>	<b>-0,15 %</b>	<b>-9,11 %</b>	<b>-32,14 %</b>	<b>-0,25 %</b>

Font: Ministeri de Treball i Economia Social



Així com en els accidents en jornada amb baixa proporcionalment són els homes els que pateixen més accidents, en els in itinere la distribució s'inverteix segons les dades del Ministeri de Treball:



Font: Ministeri de Treball i Economia Social

En la nostra opinió, aquest comportament dels accidents in itinere en les dones és un indicador de la precarietat en la contractació que pateixen amb l'especial incidència de jornades a temps parcial involuntàries, que obliguen en molts casos a compaginar diferents treballs, i l'exposició al risc psicosocial de la doble presència, que implica la necessitat d'estar en dos llocs a la vegada, atenent la feina i la cura d'altres persones.

### Malalties professionals

Durant el 2019, a Catalunya es van comunicar un total de 3.392 malalties professionals, amb baixa i sense baixa, distribuïdes segons sexes de la següent manera:

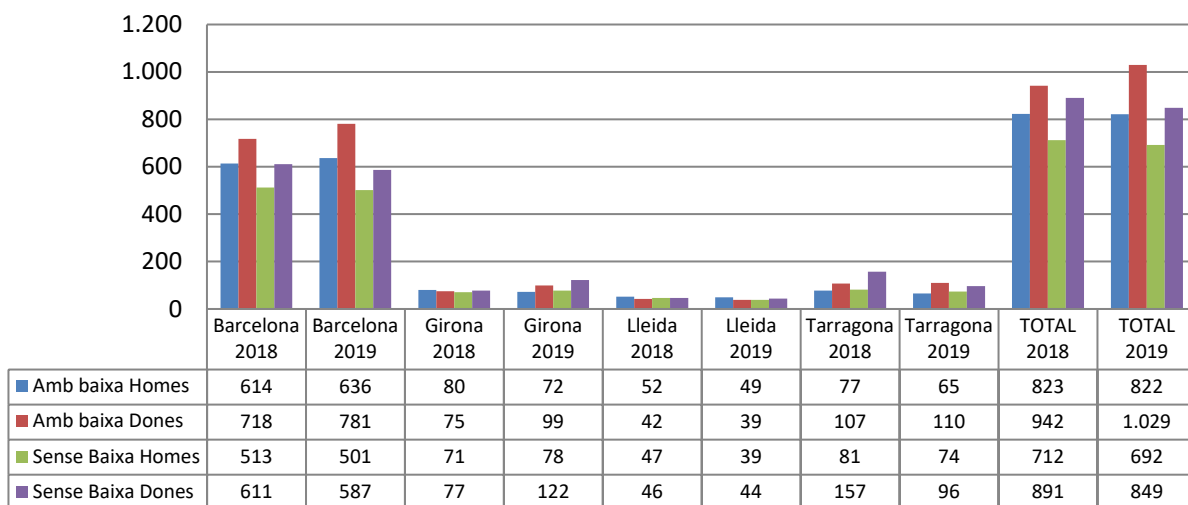
	Amb baixa			Sense baixa			TOTALS		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
2018	823	942	1.795	712	891	1.603	1.535	1.833	3.368
2019	822	1.029	1.851	692	849	1.541	1.514	1.878	3.392
<b>Variació</b>	<b>-0,12 %</b>	<b>9,24 %</b>	<b>4,87 %</b>	<b>-2,81 %</b>	<b>-4,71 %</b>	<b>-3,87 %</b>	<b>-1,37 %</b>	<b>2,45 %</b>	<b>0,71 %</b>

Font: Observatori de les contingències professionals de la Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

Veiem que respecte del 2018 s'ha produït un lleuger descens en la comunicació de les malalties professionals en els homes, tant en el grup de les que s'han cursat amb baixa com en les que ho han fet sense baixa. En canvi, en les dones es produeix un augment en les malalties que produeixen baixa i una reducció en aquelles en les quals no s'ha concedit la incapacitat temporal.

La distribució d'aquestes dades per província i sexes s'observa al gràfic següent:

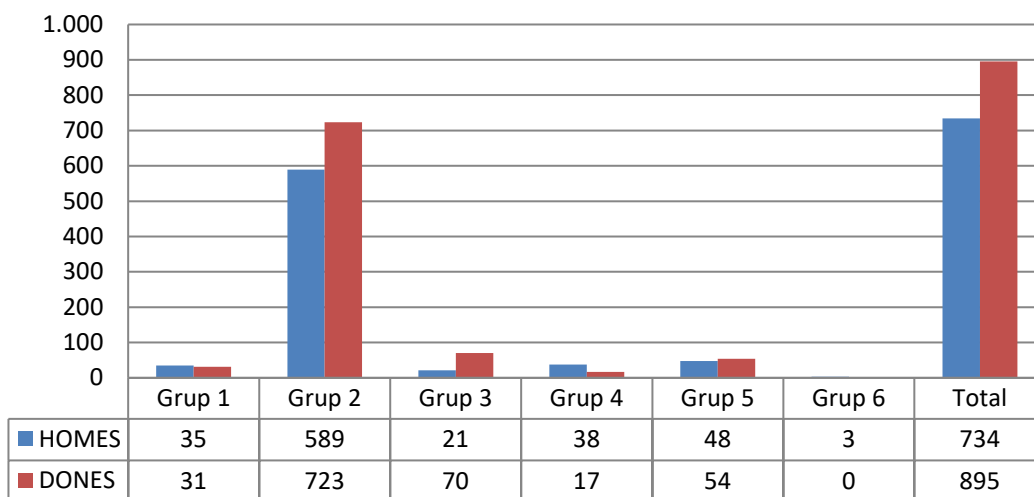
### Malalties professionals amb baixa i sense baixa comunicades per sexes i província 2018-2019



Font: Observatori de les contingències professionals de la Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

Si analitzem la distribució per sexes del nombre de comunicats tancats (1.629) com a malalties professionals amb baixa el 2019, trobem que la majoria es produeixen en el grup 2, que inclou, entre altres, els trastorns produïts per vibracions mecàniques, esforços produïts per l'ús intensiu de la veu, moviments repetitius i postures forçades.

### Nombre de malalties professionals amb baixa per grups de malaltia. 2019



Font: Observatori de les contingències professionals de la Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

Grup 1: malalties professionals causades per agents químics

Grup 2: malalties professionals causades per agents físics

Grup 3: malalties professionals causades per agents biològics

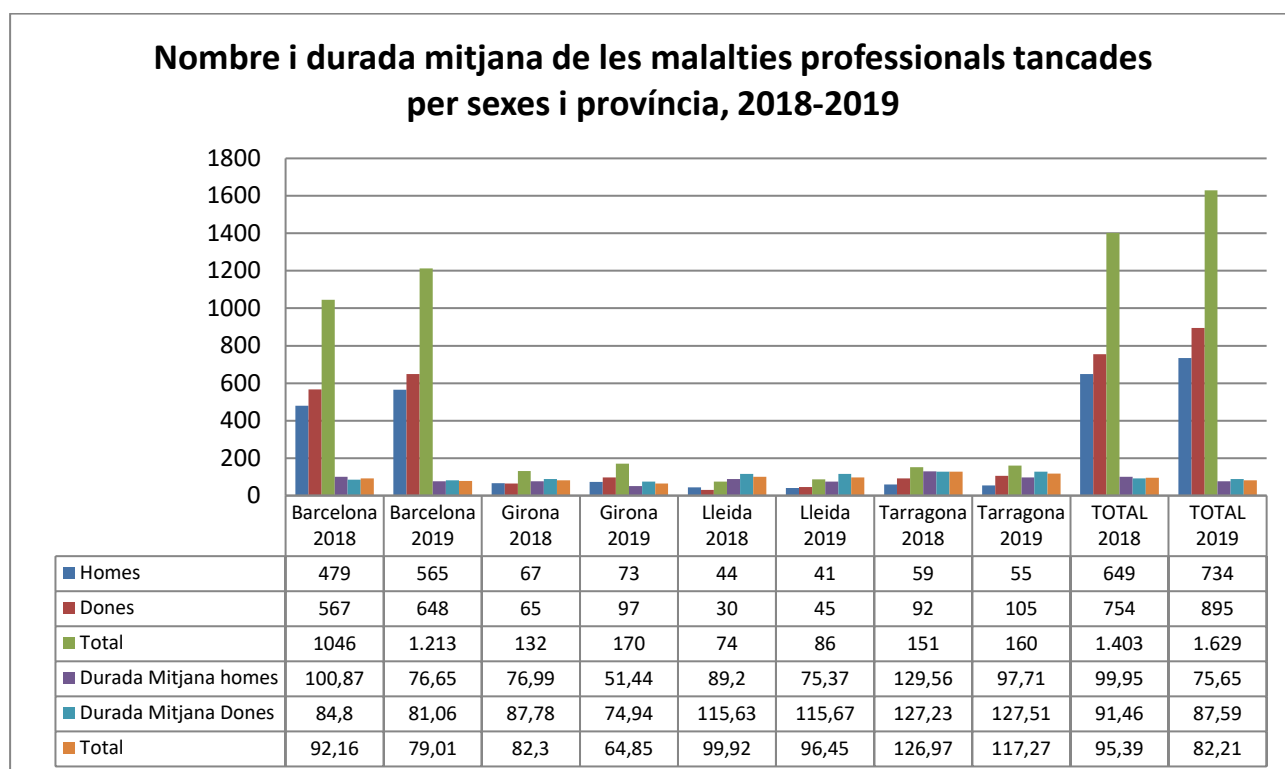
Grup 4: malalties professionals causades per inhalació de substàncies i agents no compresos en altres apartats

Grup 5: malalties professionals de la pell causades per substàncies i agents no compresos en algun dels altres apartats

Grup 6: malalties professionals causades per agents carcinògens

És significativa la nul·la declaració, en el cas de les dones, de malaltia professional amb baixa per exposició a cancerígens. Aquesta qüestió no es pot atribuir a una exposició inferior de les dones a aquestes substàncies, ja que existeixen productes, activitat i professions molt feminitzades (perruqueries, sector sanitari, etc.) inclosos en la llista de cancerígens de l'Agència Internacional d'Investigació sobre el Càncer (IARC).

En el següent gràfic, podem veure la distribució d'aquests 1.629 comunicats tancats el 2019 a Catalunya, per sexes i província, així com la durada mitjana de la baixa, i observem que aquesta és superior en el cas de les dones, és a dir, en termes de salut i qualitat de vida, les malalties professionals són més greus quant a la intensitat del dany per al col·lectiu femení.



Font: Observatori de les contingències professionals de la Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

Com es pot preveure, també l'anàlisi de les malalties professionals amb baixa comunicades a Catalunya durant el 2019 en les dones, en funció de l'activitat econòmica de l'empresa, manifesta la segregació horitzontal en el mercat laboral:

<b>Nombre de comunicats amb baixa, segons CNAE. Dones, 2019</b>	
A. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	4
B. Indústries extractives	
C. Indústria manufacturera	<b>334</b>
D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	2
E. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	3
F. Construcció	2
G. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	<b>180</b>
H. Transport i emmagatzematge	16
I. Hostaleria	<b>74</b>

J. Informació i comunicacions	3
K. Activitats financeres i d'assegurances	1
L. Activitats immobiliàries	1
M. Activitats professionals, científiques i tècniques	17
N. Activitats administratives i serveis auxiliars	104
O. Administració pública i defensa; seguretat social obligatòria	33
P. Educació	23
Q. Activitats sanitàries i de serveis socials	164
R. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	6
S. Altres serveis	54
T. Activitats de les llars com a ocupadores de personal domèstic; activitats de les llars com a productores de béns i serveis per a ús propi	8
U. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials	

Font: Observatori de les contingències professionals de la Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

Per a CCOO, aquesta concentració de les malalties professionals en les dones, en les ocupacions amb clara exposició a risc ergonòmic, és un indicador que els riscos específics per a les dones són generalment ignorats i subestimats. Suposa la falta de qualitat de les activitats preventives a les empreses en la gestió d'aquests riscos que no estan ben identificats ni avaluats i, per tant, no s'implanten mesures eficaces per a la protecció de la salut de les treballadores.

L'extensió de la precarietat generada per les reformes laborals ha produït un empitjorament de les condicions laborals i un augment dels danys a la salut del conjunt de les persones treballadores. No obstant això, l'impacte negatiu és més significatiu en les dones.

### **La infradeclaració dels danys a la salut amb origen laboral**

Hi ha un consens estès en relació amb el desviament sistemàtic dels accidents de treball i de les malalties d'origen laboral per part de mútues i empreses col·laboradores, que altera significativament les estadístiques oficials de sinistralitat i suposa una sobrecàrrega per al sistema públic de salut.

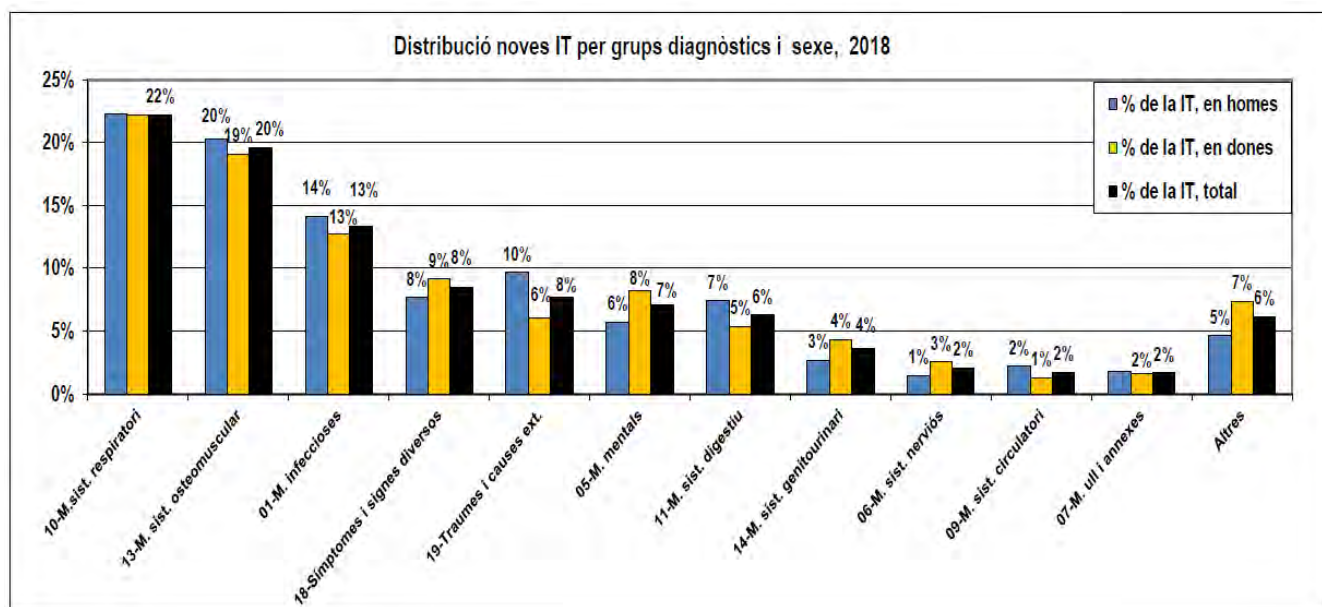
Aquest desviament es produeix perquè el sistema permet a mútues i empresariats determinar inicialment, de facto, si un dany a la salut es tracta d'una contingència comuna o professional, i limitar l'accés de les persones treballadores a les prestacions públiques a les quals tenen dret.

Així, quan l'empresa es nega a entregar el comunicat d'assistència a la mútua que ha de facilitar de manera obligatòria a la persona afectada (Ordre ministerial de 13 d'octubre del 1967) i/o quan la mútua no assumeix el problema de salut i deriva la persona treballadora al metge o metgessa de capçalera, estan definint inicialment la contingència com a comuna.

Malgrat el lleu augment en la comunicació de malalties professionals patides per treballadores, la nostra experiència sindical i el disseny del sistema en la gestió per part de mútues i empreses ens permeten afirmar que continua existint una forta infradeclaració.

En aquest sentit, si analitzem el tipus de diagnòstics que van produir baixes per contingències comunes el 2018, podem observar com els trastorns osteomusculars van ser

el segon grup amb més baixes per contingències comunes. Cal assenyalar que cada any es manté la tendència segons la qual les malalties respiratòries i les relacionades amb els trastorns musculoesquelètics són les principals causes d'incapacitat temporal comuna, i s'intercanvien la primera i la segona posició, en funció dels aspectes estacionals que afectin el sistema respiratori.



Font: Departament de Salut. Generalitat de Catalunya

Si considerem l'últim informe disponible del sistema català d'informació en seguretat i salut laboral, podem veure la manca de prevenció per part de les empreses en relació amb els riscos ergonòmics que produeixen aquests trastorns musculoesquelètics. De manera que al 2016 només el 2,1 % de les empreses havien completat el procés d'avaluació, planificació i implementació de mesures preventives:

**Percentatge d'empreses que completen el cicle:  
avaluació-planificació-execució en riscos ergonòmics.  
Catalunya, 2016**

Indicador	Procés sencer. N = 217.427. % (IC95 %)
Complet	2,1 (1,2 - 3,7)
Parcial	4,4 (2,9 - 6,5)
No	93,5 (91,2 - 95,3)

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Família

Per tot plegat, podem afirmar que es manté un subregistre important dels danys a la salut. Les condicions de treball estan produint lesions de caràcter musculoesquelètic, i bona part de les situacions de malaltia que generen més incapacitat per contingències comunes estan originades o empitjorades per la precarietat en el treball. Atesa la segregació laboral que ja hem comentat, les dones estan especialment exposades a riscos de caràcter musculoesquelètic.

**La protecció de la maternitat davant dels riscos laborals a l'empresa**

La protecció de la maternitat en l'àmbit laboral requereix polítiques actives de prevenció,

començant per una correcta avaluació de riscos inicials que prevegi tots els riscos presents en el lloc de treball que poden suposar un perill per a la salut de les dones embarassades o en situació de lactància. L'empresa està obligada a implantar les mesures preventives necessàries per adaptar el lloc de treball i evitar l'exposició de la treballadora als riscos identificats i avaluats. Quan aquesta adaptació no sigui possible, haurà de facilitar el canvi de la treballadora a un altre lloc exempt de risc per a l'embaràs i la lactància. En cas que el canvi de lloc de treball tampoc es pugui realitzar, la treballadora tindrà dret a rebre la prestació de risc durant l'embaràs i la lactància (6).

No obstant això, sabem que aquest circuit que la legislació preveu per a la protecció d'un dret fonamental està regulat mitjançant una llei ordinària com és la Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals, que preveu que és necessari un certificat d'existència de risc que han d'emetre els serveis mèdics de l'INSS o de la mútua (segons qui gestioni les contingències professionals a l'empresa), perquè l'empresa realitzi el canvi de lloc de treball.

La nostra experiència ens diu que és habitual que les avaluacions de riscos inicials no prevegin adequadament els riscos per a l'embaràs i la lactància i que les mútues limiten de manera important l'accés a la prestació esmentada.

En la següent taula comprovem com la durada mitjana de les prestacions d'embaràs ha anat baixant en els últims anys. L'explicació d'aquesta tendència la trobem en la pràctica habitual de les mútues de concedir la prestació en una setmana de gestació cada vegada més tardana, de manera que obliguen la treballadora a continuar exposada als riscos laborals o a buscar la protecció de la seva salut en el metge de capçalera. Durant el 2019, segons les dades del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, a més de baixar la durada mitjana, s'ha reduït el nombre mitjà de prestacions iniciades.

	Nombre mitjà mensual de processos iniciats en el període	Nombre de processos en vigor al final del període considerat	Durada mitjana dels processos finalitzats en el període	Nombre mitjà mensual de processos iniciats en el període	Nombre de processos en vigor al final del període considerat	Durada mitjana dels processos finalitzats en el període
2013	685	2.237,00	96,39			
2014	771,75	2.598,00	96,68	12,66 %	16,14 %	0,30 %
2015	851,5	2.816,00	94,83	10,33 %	8,39 %	-1,91 %
2016	909,42	2.817,00	93,65	6,80 %	0,04 %	-1,24 %
2017	933,75	2.832,00	93,48	2,68 %	0,53 %	-0,18 %
2018	959,92	2.851,00	92,85	2,80 %	0,67 %	-0,67 %
2019	859,5	2.530,00	92,43	-10,46 %	-11,26 %	-0,45 %

Font: Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions.

<sup>6</sup> Per a més informació, recomanem consultar el full informatiu de CCOO Catalunya "[Protecció a la maternitat i a la lactància. Prestació i PRL](#)".

Segons dades publicades per l'Associació de Mútues (AMAT), al setembre del 2019, el conjunt de les mútues a l'Estat espanyol gestionaven les contingències professionals de més de 17 milions de persones treballadores (prop del 97 %). Mentre que només 556.935 treballadors i treballadores (el 3,11 %) les tenien cobertes directament pel sistema públic. És a dir, la majoria de les prestacions de risc durant l'embaràs i la lactància estan en mans de les mútues.

Per a CCOO de Catalunya és preocupant la discriminació per raó de sexe i la vulneració del dret a la igualtat per part de moltes empreses que no compleixen les seves obligacions quant a les avaluacions de riscos inicials i les mesures preventives per evitar els riscos per a la salut de les treballadores embarassades i/o lactants, i la pràctica habitual de les mútues de retardar l'accés d'aquestes treballadores a una prestació a la qual tenen dret i que és bàsica per a la protecció d'un dret fonamental.

## 5. Violències masclistes

Les violències masclistes esdevenen la manifestació més cruel i dolorosa del patriarcat. Tot i que avancem de manera lenta en el desenvolupament de la normativa, 1 de cada 3 dones pateix violència masclista al llarg de la seva vida i els femicidis no minven.

Aquestes violències suposen una greu vulneració dels drets i les llibertats, i formen part de la vida quotidiana, social i laboral de les dones: les violències masclistes afecten totes les dones, independentment d'orígens, creences, condicions, opcions, classe i edat.

Les violències contra les dones es produeixen en el marc i en el conjunt de les relacions socials. Són necessàries lleis que protegeixin de manera efectiva la igualtat de drets i d'oportunitats i també que permetin el lliure desenvolupament dels projectes de vida de les dones garantint-los la vida lliure de violències masclistes.

En l'àmbit de l'Estat, la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, només té en compte la violència que es produeix dins de la parella, el Pacte d'Estat que no té rang de Llei orgànica és un exemple de mesura empresa amb vocació de pal·liar algunes d'aquestes mancances. També l'anunci de la proposició de Llei de violència sexual impulsada pel Ministeri d'Igualtat.

En canvi, la Llei catalana 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, ja és una llei que, en sintonia amb el Conveni d'Istanbul, reconeix una gran diversitat de formes de violència a les quals es veuen exposades les dones i les nenes, com són la violència en l'àmbit domèstic, en l'àmbit de les relacions de parella, la violència econòmica, les violències sexuals, l'assetjament sexual i per raó de sexe, el matrimoni forçat, els crims d'honor o les mutilacions genitals.

Davant aquesta realitat, els poders públics tenen el deure de posar els instruments i les mesures per finalitzar les violències que pateixen les dones pel fet de ser dones. Any rere any, les dones, cada vegada més responen fermament i col·lectiva de manera coordinada i empoderada, als carrers, als centres educatius, a les empreses i a les xarxes, posant al centre de l'agenda pública la necessitat de qüestionar els fonaments del sistema patriarcal en què encara ens trobem i lluitar per posar fi a la impunitat d'aquests fets tan greus.

### Lleis de referència

Les lleis de referència a Catalunya, que se sumen a les específicament laborals per a l'abordatge de les violències masclistes, són, fonamentalment, quatre:

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

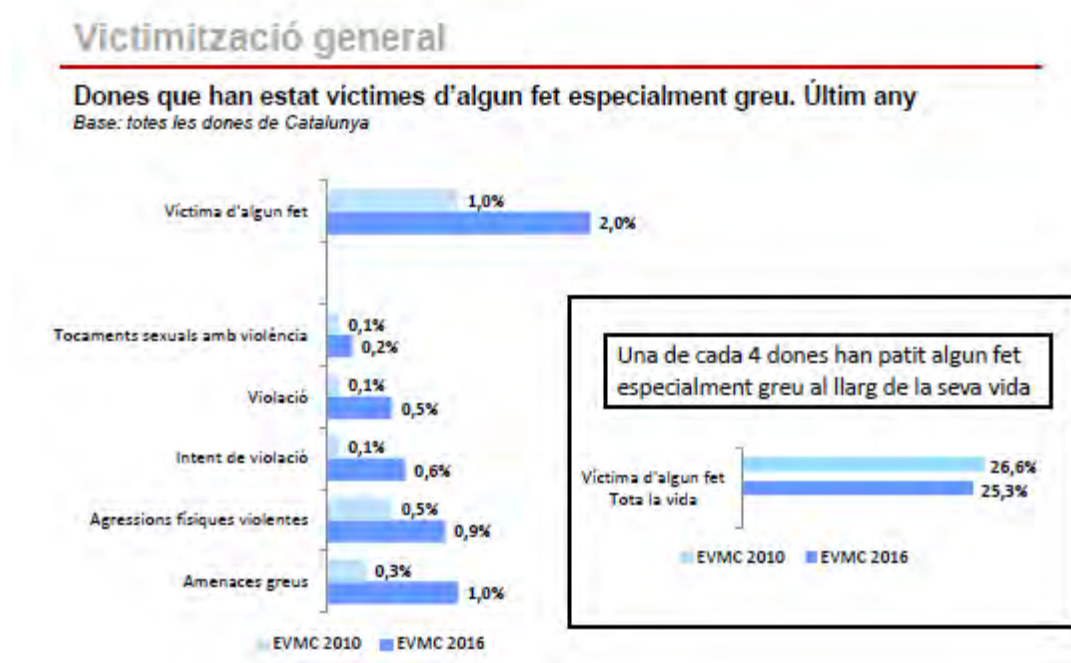


— Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## Violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella

L'article 5, que fa referència als àmbits d'aplicació de la Llei 5/2008, defineix la violència en l'àmbit de la parella com aquella que "consisteix en violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat".

L'Enquesta de violència masclista del Departament d'Interior (2016) ofereix una imatge nítida de l'abast i la prevalença de la violència masclista a Catalunya: 1 de cada 4 dones ha patit violència masclista al llarg de la seva vida.



Font: EVMC Departament d'Interior

El 2019 van ser 9 les víctimes mortals a Catalunya, de les quals 2 havien interposat denúncia prèvia.

**DADES SOBRE VIOLÈNCIA MASCLISTA - 2019**

Violència masclista en l'àmbit de la parella. Victimes mortals

	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4rt trimestre	TOTAL
Víctimes mortals (dones) a Catalunya	1	3	2	3	9
Denúncies prèvia mort	0	1	1	0	2

Font: dades sobre violència masclista el 2019. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya

GRÀFIC 1. EVOLUCIÓ DE LES DONES ASSASSINADES PER VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA I DENÚNCIES PRÈVIES, A CATALUNYA



Font: OIG, elaboració a partir de dades del Departament d'Interior

Des del 2008, any en què el Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya ofereix dades, han estat 115 les dones assassinades per parelles o exparelles.

Cal destacar que el web [www.feminicidio.net](http://www.feminicidio.net) assenyalava que el 2019, el nombre total de víctimes mortals a Catalunya van ser 17. Per tant, 8 dones no haurien estat registrades en les estadístiques oficials.

### Violència masclista en l'àmbit familiar

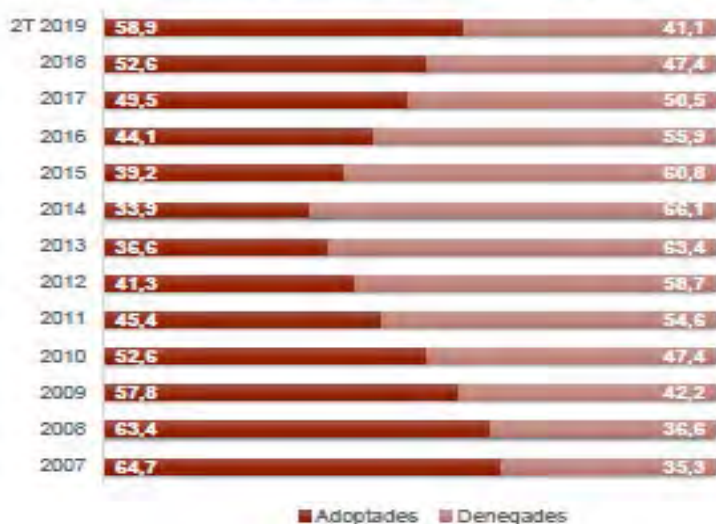
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	TOTAL
Fets principals (sense trencaments de condemna)	624	691	735	666	2.716
Trencaments de condemna	71	57	66	48	242
Denúncies	693	737	800	707	2.937
Delinqüents majors d'edat	234	270	298	262	1.064
Delinqüents menors d'edat	19	20	20	25	84
Victimes ateses	805	870	921	816	3.412

Font: dades sobre violència masclista el 2019. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya

L'any 2019, el Departament d'Interior va registrar un nombre superior de denúncies respecte de l'any 2018, en total: 13.069 denúncies el 2019 respecte de les 12.877 del 2018.

D'altra banda, el nombre de detinguts per violència masclista menors d'edat ha disminuït de 28 l'any 2018 a 22 el 2019. El nombre de detinguts per violència masclista majors d'edat, en canvi ha passat de 5.501 a 5.657.

GRÀFIC 7. EVOLUCIÓ DE LES ORDRES DE PROTECCIÓ RESOLTES A CATALUNYA



Font: dades sobre violència masclista el 2019 de l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya

Quant al nombre d'ordres de protecció resoltes a Catalunya, al segon trimestre del 2019 es van adoptar un 59,9 % de les ordres de protecció i se'n van denegar un 41,1 %. Cada any s'adopten més ordres de protecció i se'n deneguen menys. Tot i així Catalunya és la comunitat on s'adopten menys ordres de protecció.

Ordenes de Protección y Medidas de protección y seguridad de las víctimas de los artículos 544 ter y 544 bis por CC.AA.							
CC.AA.	Incoadas	Inadmitidas	%	Resueltas, Adoptadas	%	Resueltas, Denegadas	%
Andalucía	2.140	22	1%	1.710	80%	408	19%
Aragón	248	0	0%	214	86%	34	14%
Asturias	201	0	0%	146	73%	55	27%
Iles Balears	295	0	0%	239	81%	56	19%
Canarias	653	11	2%	369	57%	273	42%
Cantabria	71	0	0%	39	55%	32	45%
Castilla y León	377	1	0%	283	75%	93	25%
Castilla-La Mancha	450	0	0%	353	78%	97	22%
Cataluña	1.399	29	2%	718	51%	652	47%
Comunitat Valenciana	1.349	9	1%	1.165	86%	175	13%
Extremadura	240	0	0%	188	78%	52	22%
Galicia	524	13	2%	325	62%	186	35%
Madrid	1.522	10	1%	872	57%	640	42%
Murcia	417	0	0%	339	81%	78	19%
Navarra	96	0	0%	75	78%	21	22%
País Vasco	214	0	0%	140	65%	74	35%
La Rioja	66	0	0%	53	80%	13	20%
<b>España</b>	<b>10.262</b>	<b>95</b>	<b>1%</b>	<b>7.228</b>	<b>70%</b>	<b>2.939</b>	<b>29%</b>

Font: informe trimestral sobre violència de gènere el 2019. Consell General del Poder Judicial

## Violència masclista en l'àmbit familiar

L'article 5, d'àmbits d'aplicació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, defineix la violència en l'àmbit familiar com aquella que "consisteix en la violència física, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i les menors d'edat en el si de la família, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar". Aquesta definició no inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella.

Violència masclista en l'àmbit familiar

	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	TOTAL
Fets principals (sense trencaments de condemna)	624	691	735	666	2.716
Trencaments de condemna	71	57	66	48	242
Denúncies	693	737	800	707	2.937
Detinguts majors d'edat	234	270	298	262	1.064
Detinguts menors d'edat	19	20	20	25	84
Victimes ateses	805	870	921	816	3.412

Font: dades sobre violència masclista el 2019. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya

Com es pot veure, el nombre de denúncies s'ha incrementat l'any 2019, i ha passat de 3.055 el 2018 a 3.412 el 2019.

## Violència masclista en l'àmbit social o comunitari

La Llei 5/2008 entén com a violència masclista en l'àmbit social o comunitari les manifestacions següents: les agressions sexuals, l'assetjament sexual, el tràfic i l'explotació sexual de les dones, la mutilació genital femenina, els matrimonis forçats o la violència que es produeix com a conseqüència dels conflictes armats.

### Violència masclista àmbit social o comunitari. Matrimonis forçats

Regions policials	Nenes / dones ateses	
	Menors d'edat	Majors d'edat
RP Girona	1	5
RP Central	0	0
RP Ponent	0	0
RP Pirineu Occidental	0	0
RP Metropolitana Nord	1	2
RP Metropolitana Sud	1	0
RP Metropolitana Barcelona	2	0
RP Camp de Tarragona	1	0
RP Terres de l'Ebre	0	2
Subtotal	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	

### Violència masclista àmbit social o comunitari. Mutilació Genital Femenina

Regions policials	Nenes ateses
RP Girona	2
RP Central	0
RP Ponent	0
RP Pirineu Occidental	0
RP Metropolitana Nord	4
RP Metropolitana Sud	4
RP Metropolitana Barcelona	1
RP Camp de Tarragona	0
RP Terres de l'Ebre	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

Font: dades sobre violència masclista el 2019. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya

### Delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual

Respecte dels delictes contra la llibertat sexual i la indemnitat sexual, veiem com hi ha un increment general del nombre d'agressors en totes les franges d'edat, però és especialment preocupant l'increment dels que es troben en els grups d'edats més joves.

		1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	TOTAL
<b>Fets principals</b>		<b>431</b>	<b>428</b>	<b>569</b>	<b>471</b>	<b>1.899</b>
<b>Victimes</b>	de 0 a 10 anys	76	41	51	66	234
	d'11 a 20 anys	261	223	265	217	966
	de 21 a 30 anys	116	95	168	124	503
	de 31 a 40 anys	61	53	91	70	275
	de 41 a 50 anys	47	42	54	50	193
	de 51 a 64 anys	23	20	21	14	78
	65 anys i més	5	3	5	8	21
<b>TOTAL</b>	<b>589</b>	<b>477</b>	<b>655</b>	<b>549</b>	<b>2.270</b>	
<b>Agressors</b>	de 0 a 10 anys	0	0	0	0	0
	d'11 a 20 anys	41	35	42	26	144
	de 21 a 30 anys	52	48	71	40	211
	de 31 a 40 anys	38	31	55	40	164
	de 41 a 50 anys	29	29	35	35	128
	de 51 a 64 anys	23	16	29	17	85
	65 anys i més	12	11	14	15	52
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>170</b>	<b>246</b>	<b>173</b>	<b>784</b>	

Font: dades sobre violència masclista el 2019. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya

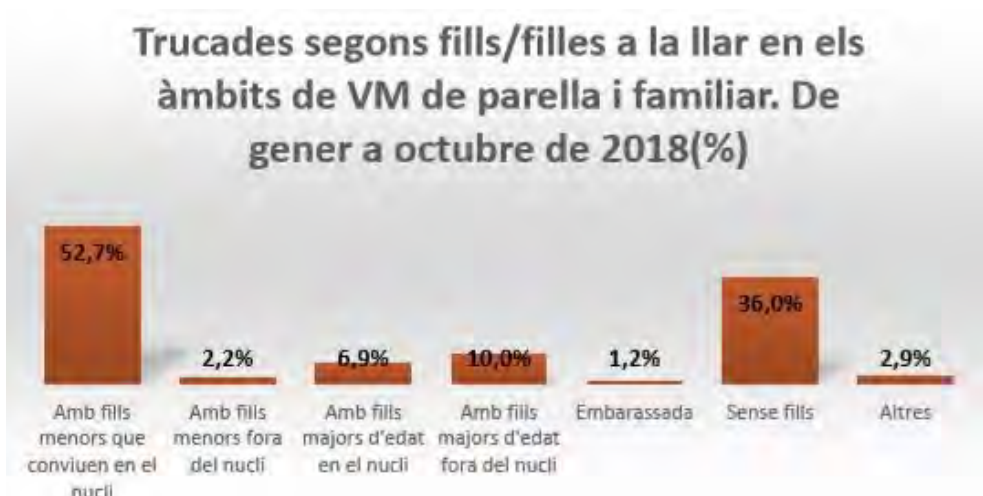
### Trucades rebudes per violència masclista

Cal assenyalar que del total de trucades rebudes al telèfon d'atenció 900 900 120, fins al segon quadrimestre del 2018, un 94,3 % feien referència a la violència produïda en l'àmbit de la parella; un 2,6 %, en l'àmbit sociocomunitari; un 2,5 %, en l'àmbit familiar, i un 0,7 %, en l'àmbit laboral.



Font: dades sobre violència masclista el 2018 de l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya

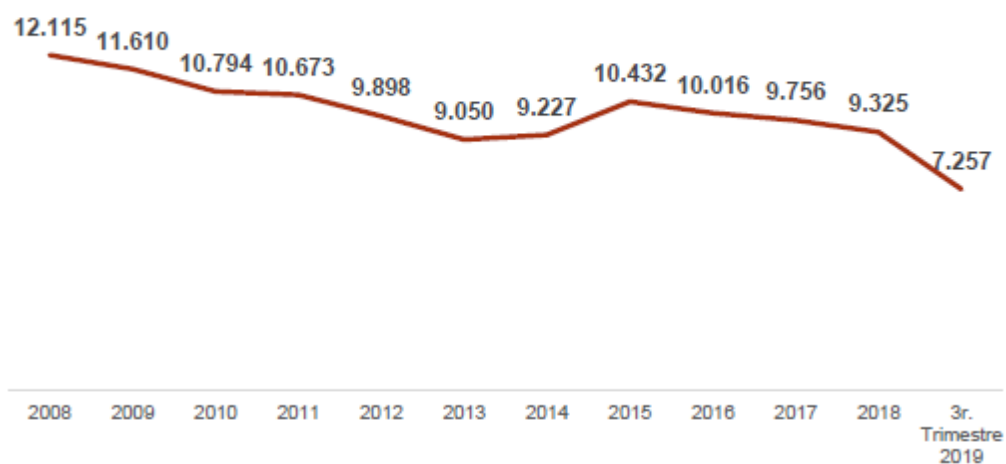
Cal destacar que quan la violència es produeix en l'àmbit de la parella o de la família, aquestes trucades les fan majoritàriament fills menors i majors d'edat que conviuen o no al nucli familiar (76,3 %).



Font: dades sobre violència masclista el 2018 de l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya

Finalment, és important veure l'evolució que s'ha produït respecte de les trucades per violència masclista a aquest recurs públic i gratuït a Catalunya:

GRÀFIC 15. NOMBRE DE TRUCADES PER MOTIU DE VIOLÈNCIA MASCLISTA REBUDES A LA LÍNIA 900 120 A CATALUNYA



Font: dades sobre violència masclista el 2019 de l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya

### Violències masclistes en l'àmbit laboral

La Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, estableix una sèrie de drets laborals i de seguretat social en l'àmbit laboral per a les dones treballadores que pateixen violència de gènere en l'àmbit de la parella.



Alguns d'aquests drets són la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, el canvi de centre dins la mateixa localitat, el trasllat del centre de treball d'una localitat a una altra de diferent, la suspensió de contracte amb reserva del lloc de treball i el dret a percebre la prestació d'atur, l'extinció del contracte amb dret de prestació d'atur i el dret a absències o faltes de puntualitat.

Les últimes dades disponibles de drets laborals i econòmics de les dones que pateixen violència en l'àmbit de la parella són, per a alguns indicadors, del 2016, i per a d'altres, del 2017, i es mostren a la taula següent. A Catalunya del 2003 al 2017 s'han realitzat 591 contractes bonificats i 612 contractes de substitució a dones víctimes de violència en el període del 2005 al 2017. Quant a les rendes actives d'inserció del 2006 al 2016 s'observa, any rere any, un lleuger augment en nombres absoluts, que arriba el 2016 a 4.179 prestacions. Aquesta tendència es va trencar el 2017, amb un nombre de prestacions de 3.796, de manera que es va reduir en 383 prestacions en relació amb el 2016.

Taula. Elaboració pròpia: drets laborals i econòmics de les dones que pateixen violència

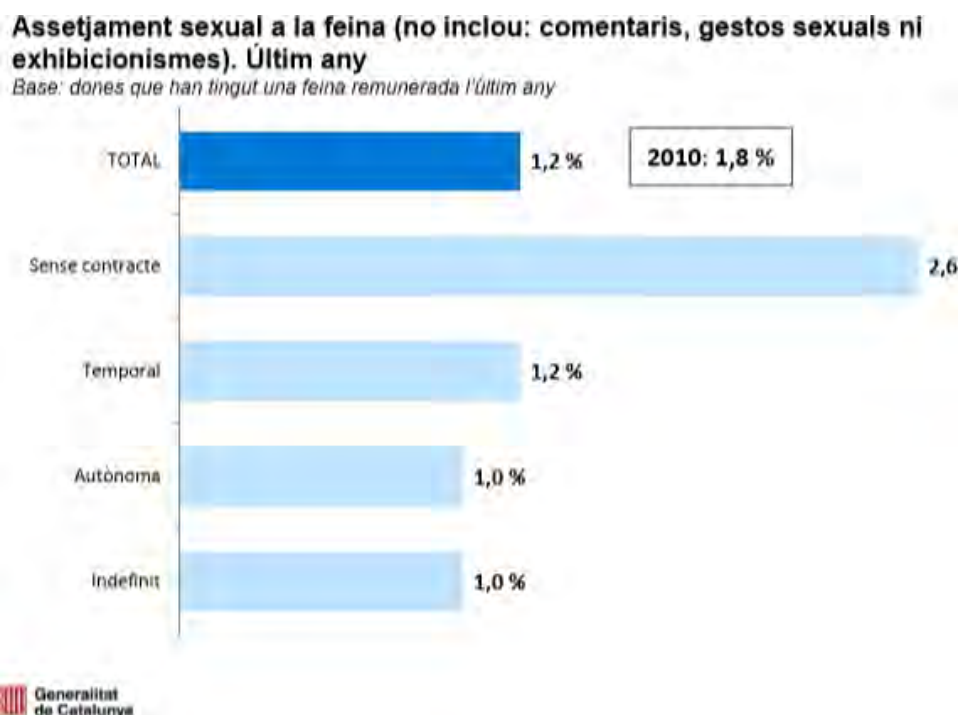
<b>DRETS LABORALS I ECONÒMICS</b>		
Contractes bonificats a dones víctimes de violència 2003 - setembre del 2015:		
5.693		
Contactes de substitució de dones víctimes de violència de gènere 2005 - setembre del 2015:		
1.762		
Dones víctimes de violència perceptores de la renda activa d'inserció		
Any 2006		10.924
Any 2007		13.291
Any 2008		16.883
Any 2009		22.010
Any 2010		25.512
Any 2011		29.065
Any 2012		30.065
Any 2013		32.596
Any 2014		34.550
De gener a setembre del 2015		31.555
Ajudes per a canvis de residència. Des del gener del 2005 fins al setembre del 2015		
21.895		
Ajudes econòmiques concedides. Art. 27 de la Llei integral. el 30 de setembre del 2015		
Sol·licituds concedides		
3.444		
<b>CONCESSIONS D'AUTORITZACIÓ DE RESIDÈNCIA TEMPORAL I TREBALL DE DONES ESTRANGERES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE PER ANY DE RESOLUCIÓ</b>		
Del març del 2005 al setembre del 2015	100,0	8.766
De l'1 de gener del 2015 al 30 de setembre del 2015	10,5	921
<b>VÍCTIMES MORTALS PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE</b>		
De l'1 de gener del 2003 al 30 de setembre del 2015	100,0	798
De l'1 de gener del 2015 al 30 de setembre del 2015	4,0	32

Font: *Butlletí estadístic anual de violència de gènere*. Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat

D'altra banda, la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, va més enllà i defineix específicament la violència masclista en l'àmbit laboral com aquella "violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina". A més, assenyala que aquest tipus de violència pot adoptar dues formes: l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual.

Les últimes dades de la II Enquesta sobre violència masclista a Catalunya (2016) ens donen una imatge de com es troben les dones en el mercat de treball i les discriminacions que hi pateixen. Així, del total de les dones que han tingut una feina remunerada l'últim any, un 1,2 % han patit assetjament sexual a la feina. En nombres absoluts significa gairebé un total de 20.300 dones.

A la taula següent s'observa l'impacte de la precarietat. Un impacte que mostra que les dones que han treballat sense contracte són les que presenten un major percentatge de situacions d'assetjament sexual, seguides de les dones amb contractació temporal.

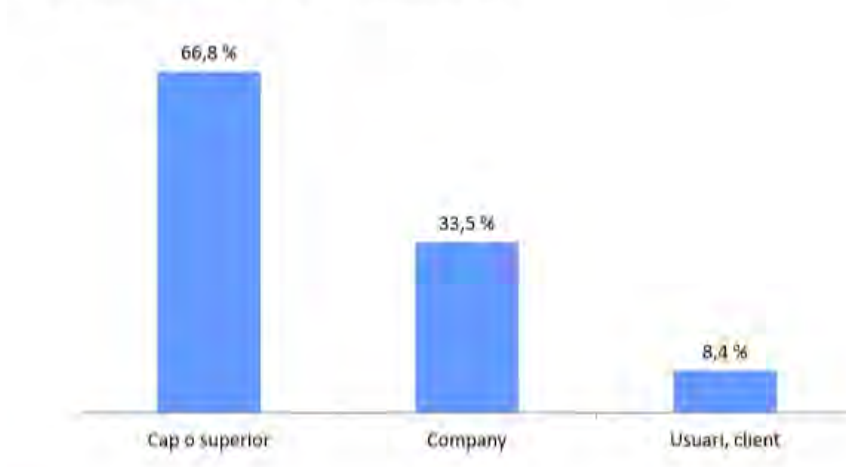


Font: Enquesta sobre violència masclista, 2016

La taula següent mostra la relació laboral entre assetjador i dona assetjada. En el 66,8 % dels casos l'assetjament ha estat comès per un cap o per una persona amb categoria superior; el 33,5 %, per companys, i un 8,4 %, per usuaris o clients. En aquest sentit, s'estaria produint en major mesura un assetjament de tipus vertical descendent, seguit d'un important assetjament de tipus horitzontal de companys a companyes.

### **Autors dels assetjaments sexuals a la feina (no inclou: comentaris, gestos sexuals ni exhibicionismes). Últim any**

Base: dones víctimes d'assetjament sexual a la feina l'últim any



Font: Enquesta sobre violència masclista, 2016

Cal destacar que la nova Enquesta sobre violència masclista a Catalunya (2016) ha eliminat preguntes importants sobre l'àmbit laboral que es realitzaven a l'enquesta anterior de l'any 2010, com és el cas de les dones que van haver de plegar d'una feina remunerada per evitar una situació d'assetjament sexual o el nombre de dones que van haver de deixar la feina per altres motius, com ara pel fet d'estar embarassades, per pressions familiars o per la incapacitat de conciliació entre l'activitat laboral i la vida familiar. No esmentar aquestes dades no vol dir que ja no es donin aquests casos en major o menor mesura que l'any 2010, sinó que hi ha realitats de violències masclistes en l'àmbit laboral que no es fan visibles.

Finalment, cal destacar els grans avenços que s'estan realitzant al Consell de Relacions Laborals, àmbit tripartit de Catalunya en què participen les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials i la Generalitat de Catalunya, a l'hora d'acordar i posar a disposició de les empreses un seguit d'instruments per potenciar protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral. El conjunt d'aquestes eines es poden consultar a:

[http://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/](http://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/).

## 6. Intervenció sindical

### 6.1. Plans d'igualtat

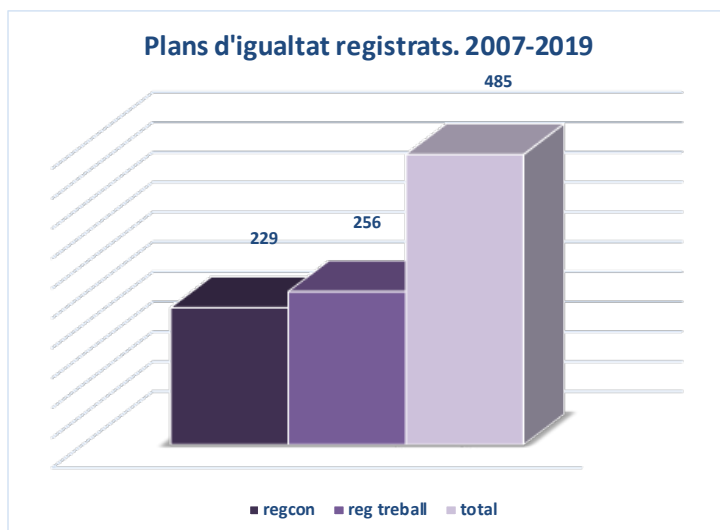
Dotze anys després de l'aprovació de la Llei orgànica d'igualtat, l'any passat es va aprovar el RD 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que amplia progressivament, fins al març del 2022, el nombre d'empreses que per llei han de negociar i implementar plans d'igualtat. Al març del 2020 han de tenir plans d'igualtat les empreses que tenen en plantilla més de 150 persones, al 2021 seran les empreses amb més de 100 persones treballant i al març del 2022 ja serà obligatori per a les que tinguin més de 50 treballadors i treballadores.

Segons dades de l'INE les empreses de més de 50 treballadors i treballadores obligades a negociar un pla d'igualtat a Catalunya seran 5.541, empreses que haurien de comptar amb un pla d'igualtat, a tot estirar, al març del 2022, amb la distribució següent:

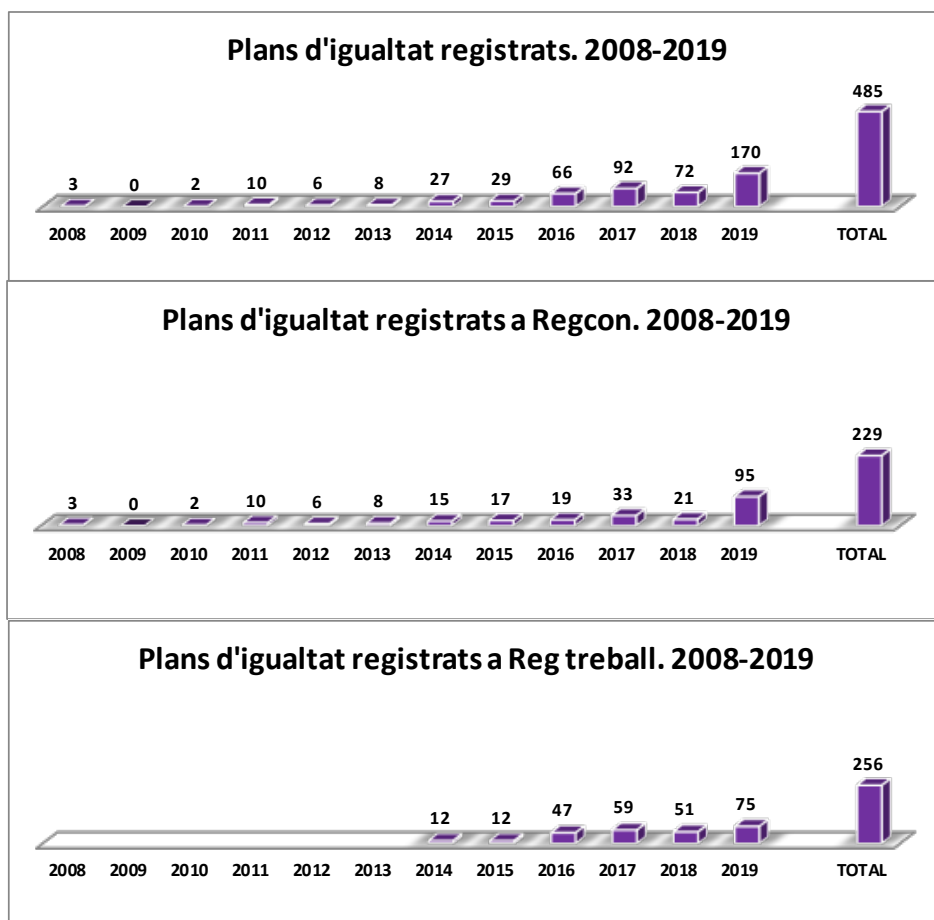
- 940 empreses tenen més de 250 persones treballadores (ja han de tenir pla d'igualtat).
- 834 empreses tenen entre 151 i 250 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2020).
- 1.017 empreses tenen entre 101 i 150 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2021).
- 2.790 tenen entre 50 i 100 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2022).

El RD 6/2019 també recull l'obligatorietat de registrar els plans d'igualtat, encara que a Catalunya encara no està del tot implantat. Per això des de la Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya hem recollit els plans d'igualtat registrats al Registre d'acords i convenis col·lectius, on també s'han de registrar els plans d'igualtat negociats (a partir d'ara aquest registre l'anomenarem Regcon), i els que s'han presentat voluntàriament al Registre de plans d'igualtat de l'Àrea de Qualitat en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (a partir d'ara aquest registre l'anomenarem Reg treball) i que atorga a les empreses i a les organitzacions un certificat oficial d'adequació del seu pla a la legalitat vigent. Cap d'aquests plans d'igualtat ha estat registrat en ambdós registres.

Les dades fan referència a plans d'igualtat d'àmbit territorial estatal, de Catalunya i de les províncies de Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona. En total hi ha 485 plans d'igualtat negociats que afecten empreses que tenen algun tipus d'ubicació a Catalunya.



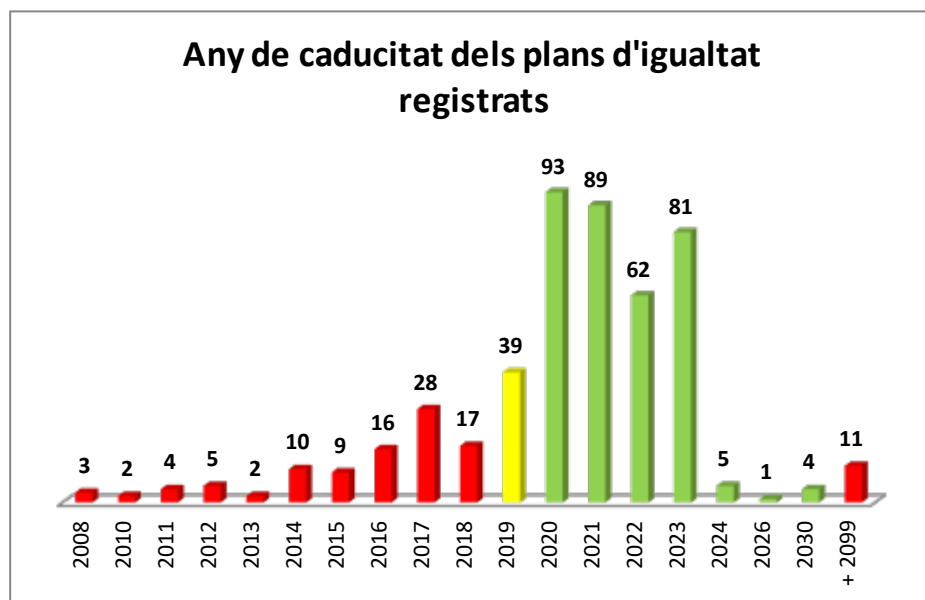
Des del 2008 s'observa un primer impuls en el registre de plans d'igualtat a partir del 2011, quatre anys després de l'aprovació de la Llei orgànica d'igualtat. El següent increment important dels plans d'igualtat registrats es produeix a partir del 2016, amb l'impuls que es va donar amb el registre del Departament de Treball. Igual va ocórrer al 2017 i al 2018. I, finalment, els plans d'igualtat registrats passen de 307 al 2018 a 485 a finals del 2019.



Encara que la llei obliga a registrar els plans d'igualtat en el Registre d'acords

col·lectius, això no s'està portant a la pràctica, encara que se n'aprecia un augment en l'últim any després del RD 6/2019. És molt possible que hi hagi més plans d'igualtat, però no estan recollits enlloc i és molt difícil, per tant, fer el seguiment efectiu del que realment significa quant a la millora de la realitat de les dones en el món del treball.

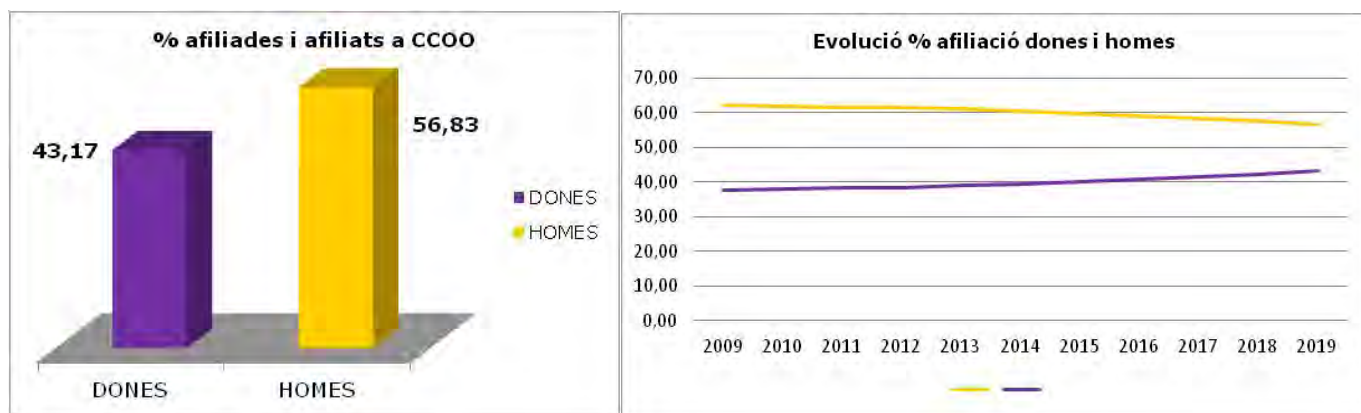
Un 27,8 % dels plans d'igualtat registrats han caducat abans del 2020, poc més d'1 de cada 4 plans d'igualtat estan caducats i no sabem si s'ha fet un seguiment i una avaluació de la seva implantació i si se n'ha plantejat la seva continuïtat.



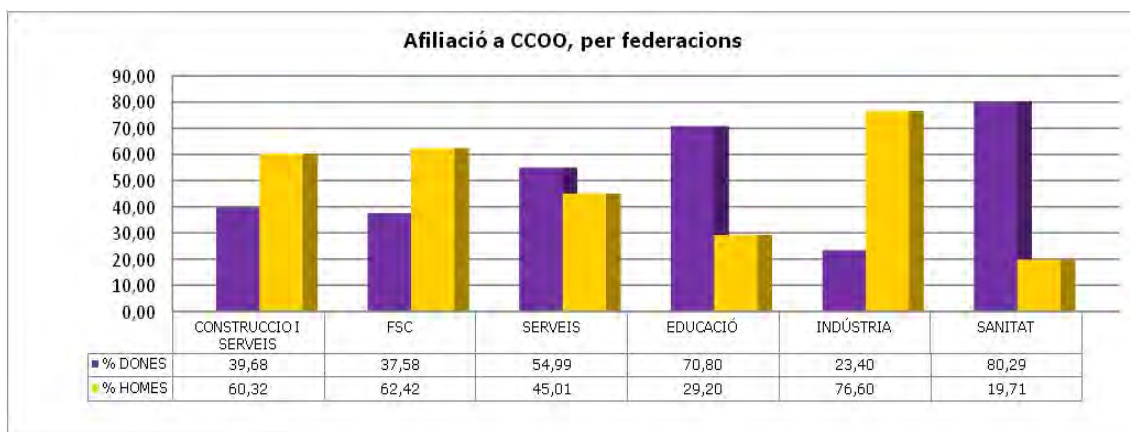
Si volem un canvi real que trenqui les desigualtats i les discriminacions de les dones a les empreses, els plans d'igualtat han de ser vius, tenir un seguiment, una avaluació i una renovació, perquè es puguin produir els canvis necessaris en les condicions de treball. Hem d'aprofundir en la incorporació de mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva, i en els plans d'igualtat. I aquestes mesures d'igualtat han d'incloure accions positives; no n'hi ha prou d'implementar mesures igualitàries, s'han de fer accions positives i equitatives.

## 6.2. Afiliació i representació sindical a CCOO

### Afiliació a CCOO de Catalunya

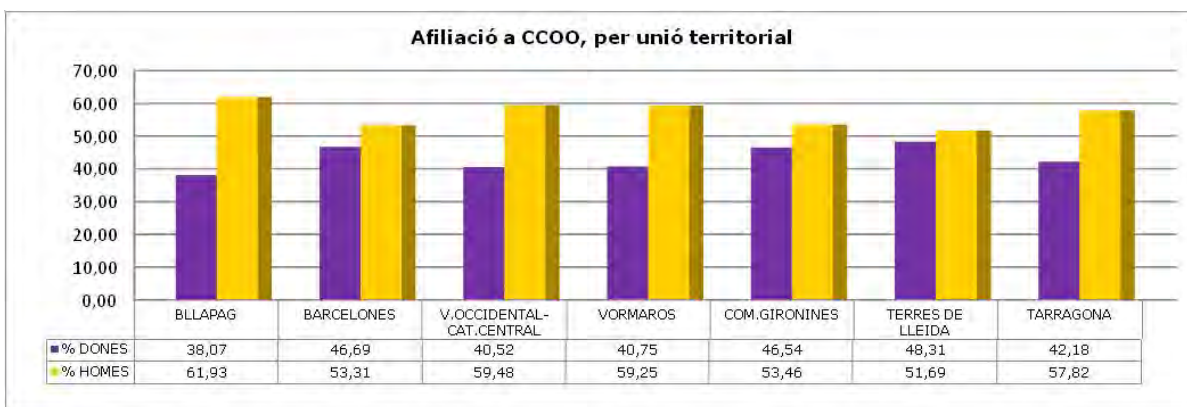


L'afiliació de dones a CCOO de Catalunya ha arribat, el 2019, al 43,17 %.

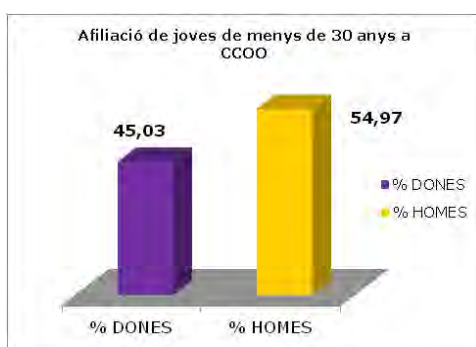


Al sindicat, segons la interpretació dels gràfics, es posa de relleu que hi ha disparitat quant al nombre de dones i homes afiliats, segons la federació o el ram al qual pertanyen, que són reflex de la realitat sectorial de les empreses.

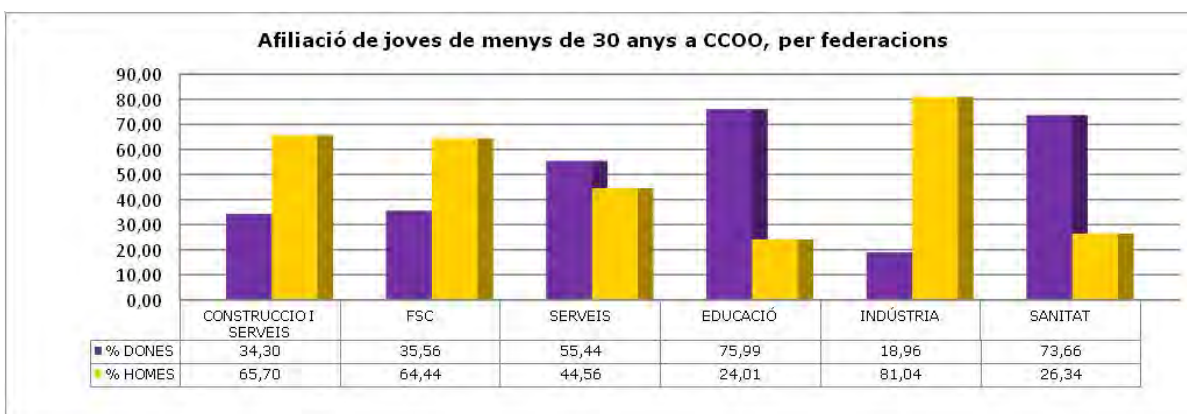
Veiem com a les federacions de Sanitat, Educació i, amb menor incidència, Serveis, les dones afiliades representen una proporció superior a la dels homes. Per contra, les federacions de Construcció i Serveis, FSC i Indústria revelen tot el contrari: l'afiliació dels homes és clarament superior. Els punts més extrems són Sanitat, amb una representació del 80,29 % de dones, i Indústria, que representa un 76,60 % dels homes afiliats al sindicat.



Territorialment, podem observar com l'afiliació de les dones no passa del 50 % a cap dels territoris. Destaca l'índex més baix a la Unió Intercomarcal del Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf i el més alt és a la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida. Hi ha territoris tan representatius en volum d'afiliació com és el Barcelonès, que any rere any s'apropa, cada vegada més, al 50 % de dones afiliades. Si comparem la nostra distribució territorial dins de les unions intercomarcals amb el percentatge general de dones, els tants per cent de les unions intercomarcals de les Comarques Gironines, el Barcelonès i les Terres de Lleida són superiors a la mitjana d'afiliació general de dones de Catalunya.



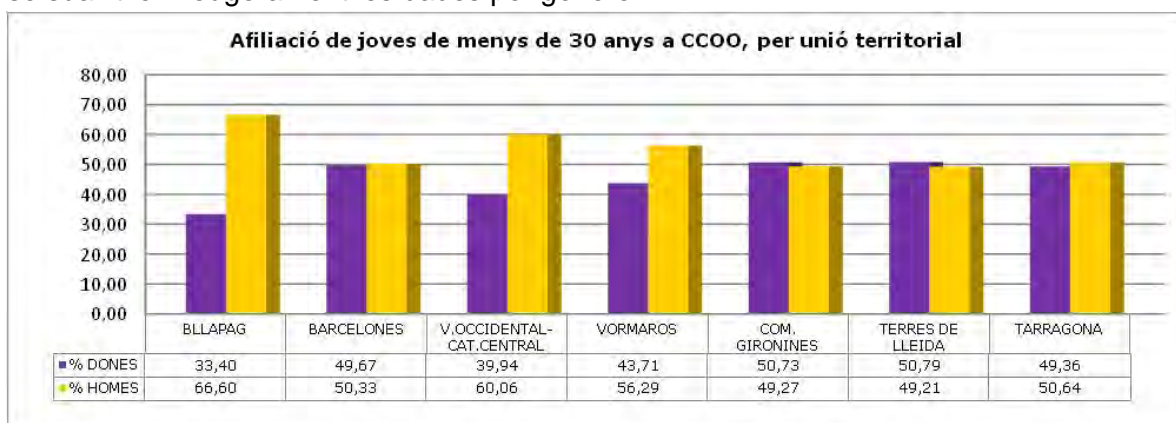
L'afiliació jove de menys de 30 anys manté, en general, la seva representativitat dins l'organització. Les dones joves representen un 45,03 % del total de joves; l'afiliació jove del sindicat s'aproxima a poc a poc a la paritat.



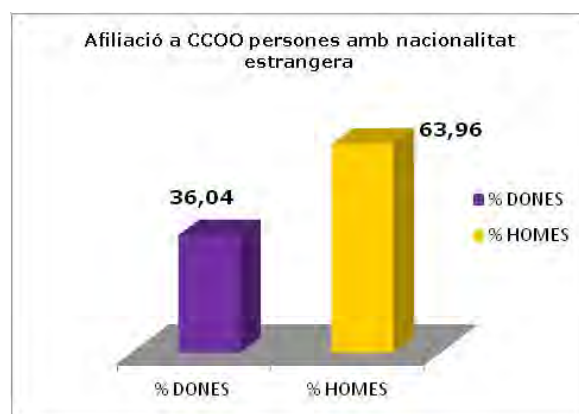
Aquest últim gràfic fa referència a l'afiliació jove per realitat sectorial en representació a les empreses, i si el comparem amb la realitat sectorial en general trobem que gairebé



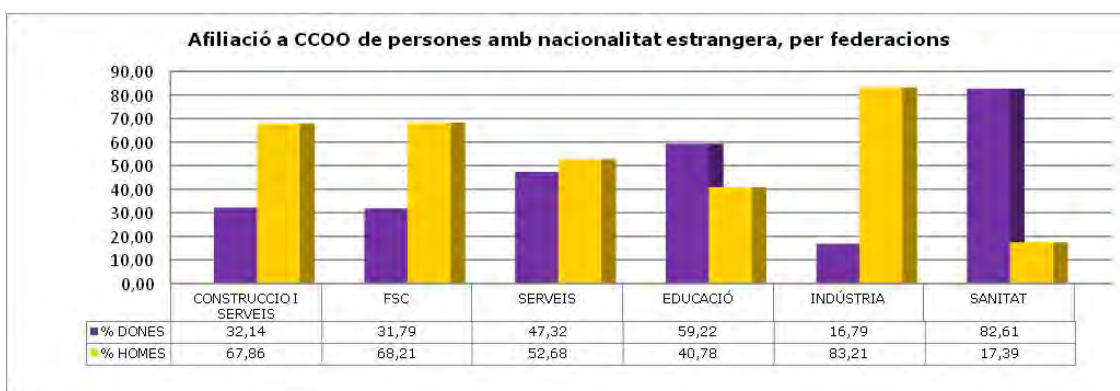
es manté el mateix biaix de la segregació ocupacional, però en el cas de l'afiliació jove se suavitzen lleugerament les dades per gènere.



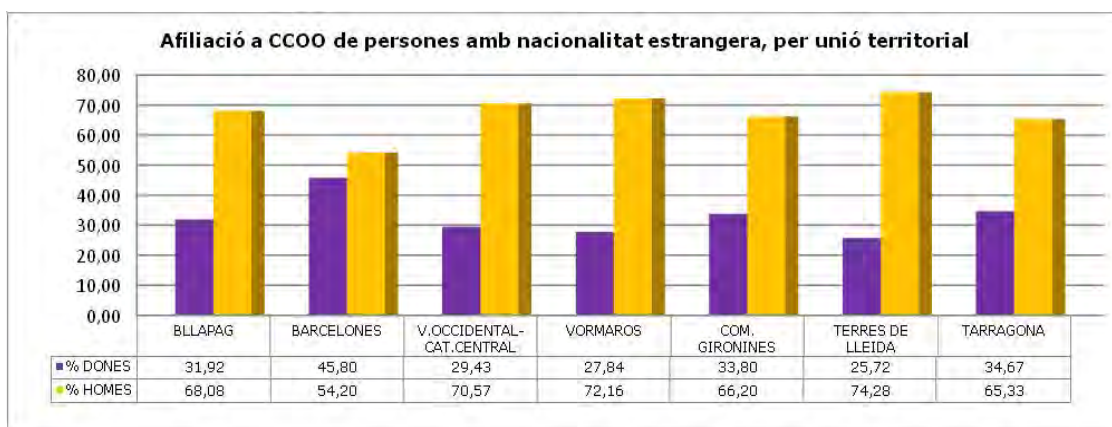
A escala territorial és més evident que a poc a poc la tendència a la paritat afiliativa dels joves queda reflectida cada vegada en més territoris i de manera més equilibrada que amb els percentatges de l'afiliació general. Cal destacar que les dones ja representen prop o més del 50 % a les unions intercomarcals de les Comarques Gironines, les Terres de Lleida, el Barcelonès i Tarragona, i per contra els territoris que s'allunyen més de la paritat són unions del Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf i el Vallès Occidental - Catalunya Central amb un 33,40 % i un 39,94 %, respectivament.



Si observem els paràmetres de les persones immigrades, l'afiliació de dones immigrants continua creixent a un ritme més alt en comparació amb l'afiliació d'homes immigrants; les dones representen un 36,04 % davant del 63,96 % dels homes.

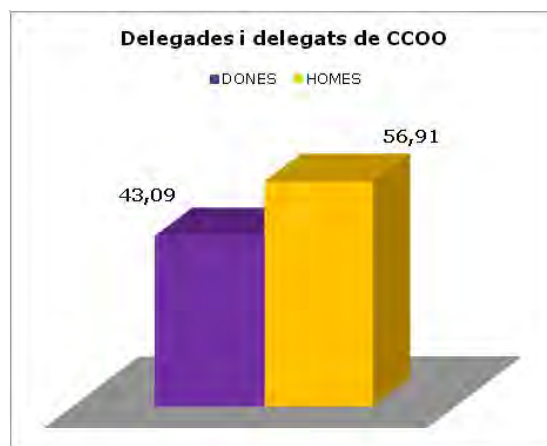


En l'afiliació de dones joves de nacionalitat estrangera es marca molt la segregació ocupacional segons el sector d'activitat; tenen molta representació a sanitat i educació, però molt poca representació a la indústria.

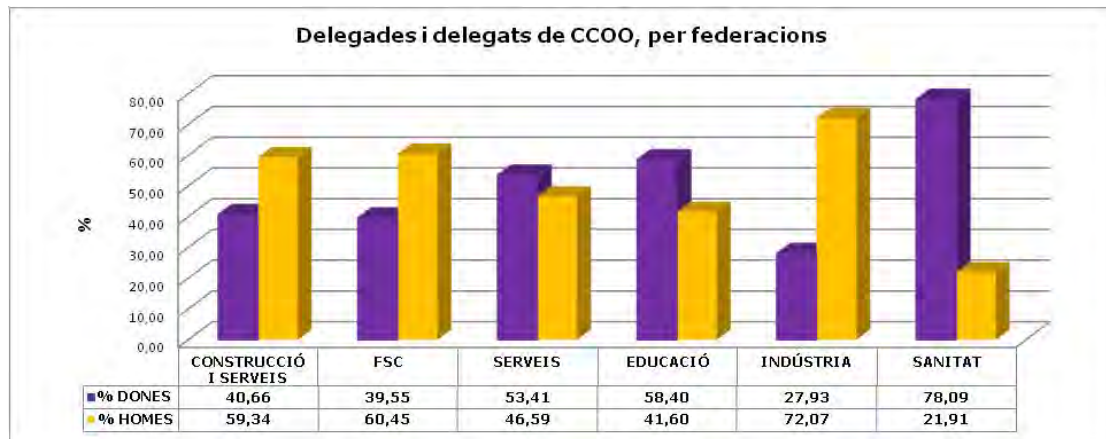


Per territoris, únicament el Barcelonès supera la mitjana proporcional i se situa en un 45,80 % de dones afiliades, mentre que a la resta de territoris hi ha un desequilibri evident molt marcat a la Unió de les Terres de Lleida, amb un 25,72 %, i a la Unió Intercomarcal del Vallès Oriental - Maresme - Osona, amb un 27,84 % del total de persones joves immigrades i afiliades.

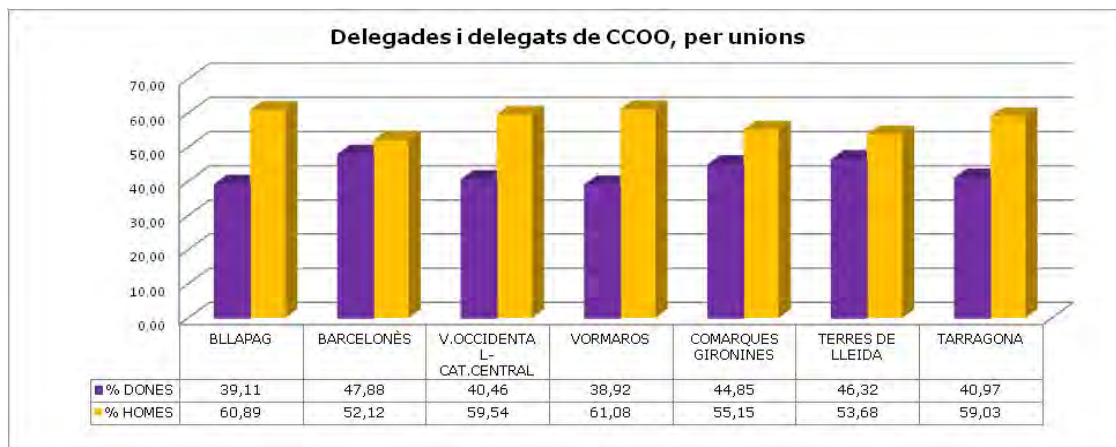
#### Delegades i delegats de CCOO de Catalunya



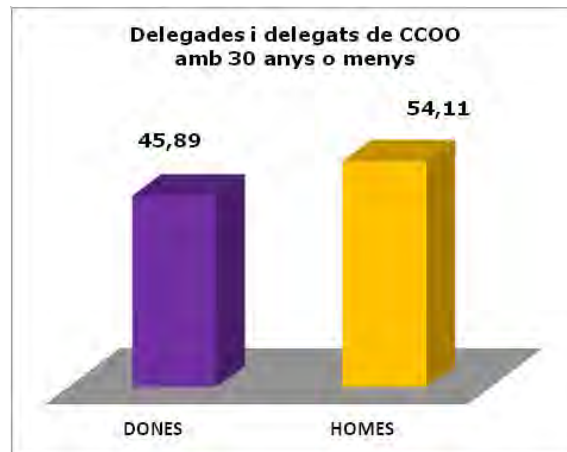
La representació electoral de dones de CCOO de Catalunya continua amb una tendència creixent, i se situa en un 43,09 % de representació de dones delegades.



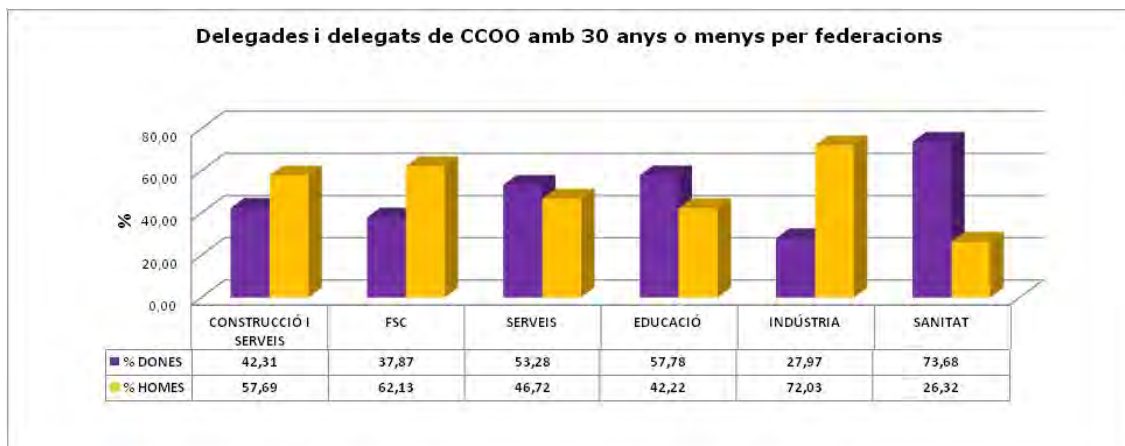
Segmentant les dades per federacions on s'agrupen les empreses per sectors d'activitat, succeeix el mateix que quan valorem les dades d'afiliació, i el percentatge de delegats i delegades reflecteix la realitat de la segregació ocupacional amb més o menys equilibris. Per exemple, ho podem veure amb claredat a la Federació de Serveis, amb un 53,41 %, a la Federació d'Educació, amb un 58,40 %, i la diferència més marcada és a la Federació de Sanitat, amb un 78,09 %. A l'extrem oposat tenim la federació de Construcció i Serveis, amb una representació de delegades d'un 40,66 %, a la Federació de Serveis a la Ciutadania, amb un 39,55 %, i a la Federació d'Indústria, amb un 27,93 %.



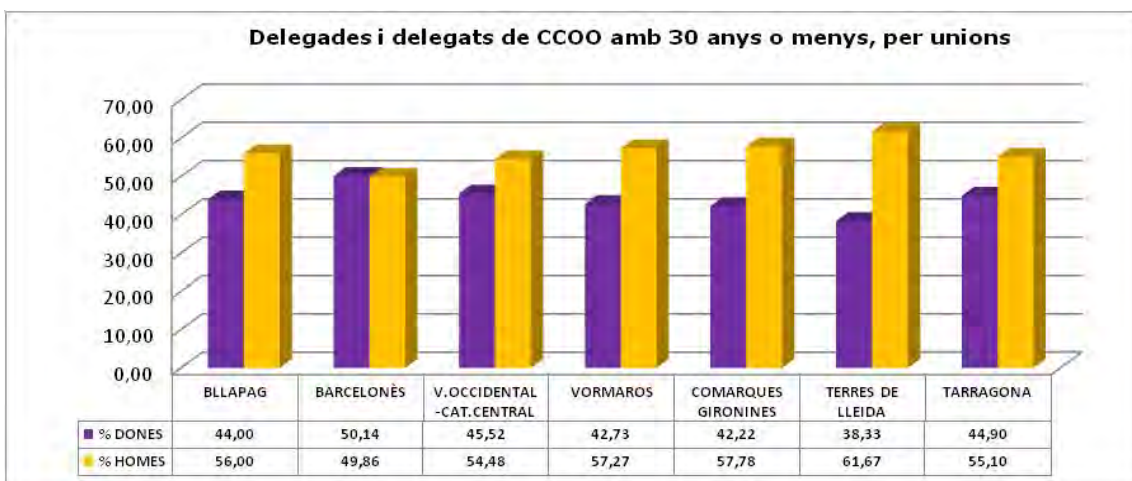
Dins de l'àmbit territorial, la comarca del Barcelonès supera la mitjana de les delegades, amb un 47,88 %, i la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida, amb un 46,32 %.



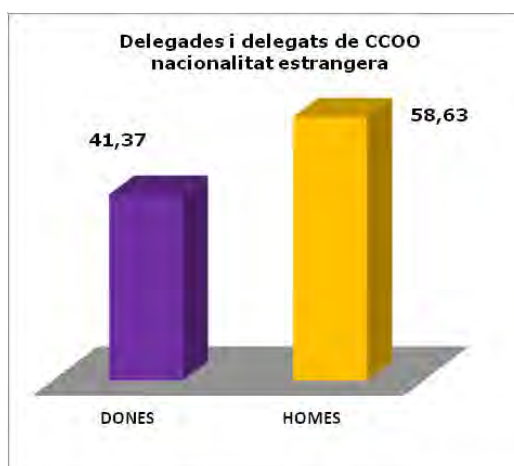
Entre les dones delegades de 30 anys o menys hem passat d'un 45,29 % del total de representativitat a un 45,89 % dins la totalitat de CCOO de Catalunya.



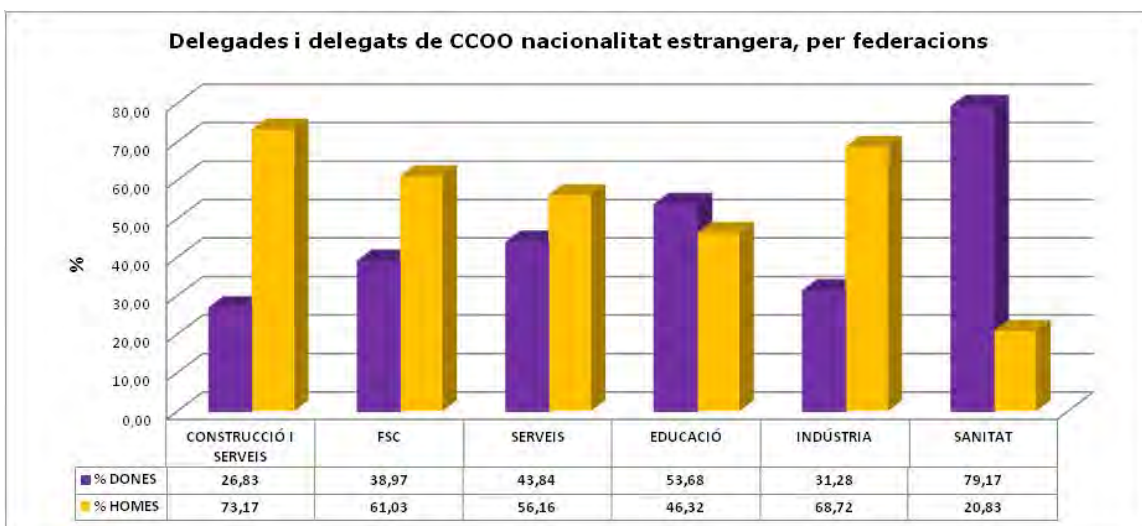
Respecte de la nostra organització en federacions, per sectors d'activitat, les dones joves delegades del sindicat mantenen els mateixos paràmetres que la representació de les dones delegades en general. No hi ha diferències que calgui ressaltar en referència amb la joventut de les nostres delegades. Així mateix, de nou, la Federació de Sanitat despunta amb més delegades, amb un 73,68 %. A les federacions de Serveis i d'Educació ens aproximem a la paritat, amb un 53,28 % i un 57,78 %, respectivament, i hi ha una gran diferència a la Federació d'Indústria, amb un 27,97 % de representació de dones.



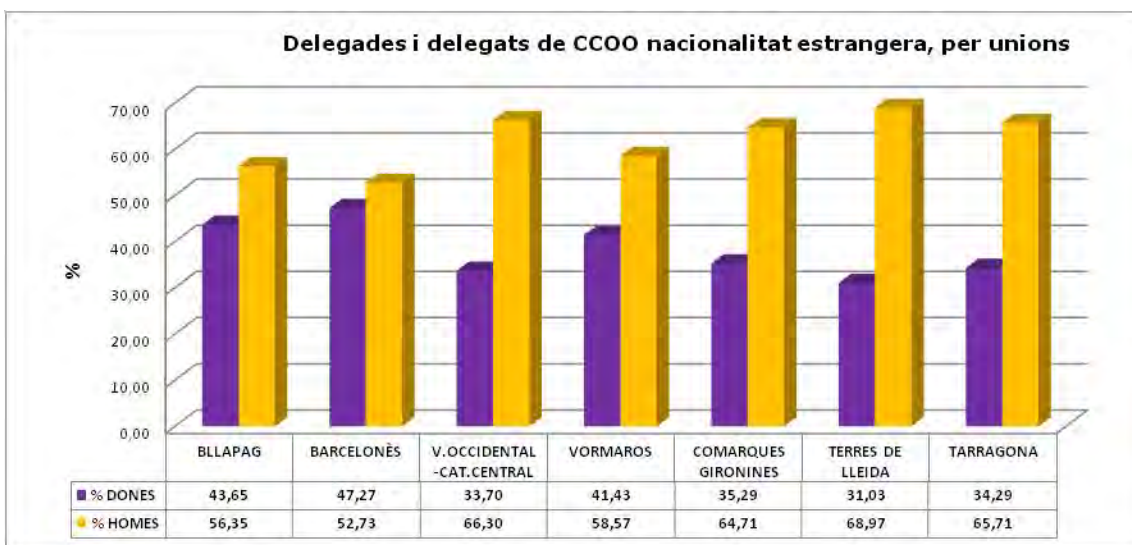
En aquest gràfic per unions que té en compte la comparativa per gènere s'evidencia que rebaixem la diferència per arribar a la paritat efectiva, a excepció del Barcelonès, amb un 50,14 %. A la resta de territoris ja es veuen aproximacions reals a la paritat amb més del 40 % en la majoria menys a la Unió de les Terres de Lleida, amb la representació de dones més baixa, amb un 38,33 %.



Les dones immigrades delegades de CCOO representen en aquests moments el 43,37 %. Aquesta xifra demostra l'empoderament de les dones estrangeres dintre de l'àmbit sindical i el creixement de la seva representació, ja que augmenta un 0,7 %, en detriment de la representació dels homes estrangers, si ho comparem amb les dades de l'any passat.



Per federacions de sectors d'activitat veiem que se supera molt la mitjana a la Federació de Sanitat, amb un 79,17 %, seguida a una distància considerable per la Federació d'Educació, amb un 53,68 %, i per la de Serveis, amb un 43,84 %. La resta està molt per sota de la mitjana i la que més diferència presenta és la Federació de Construcció i Serveis, on tenim una representació molt masculinitzada i les dones delegades només representen el 26,83 %.



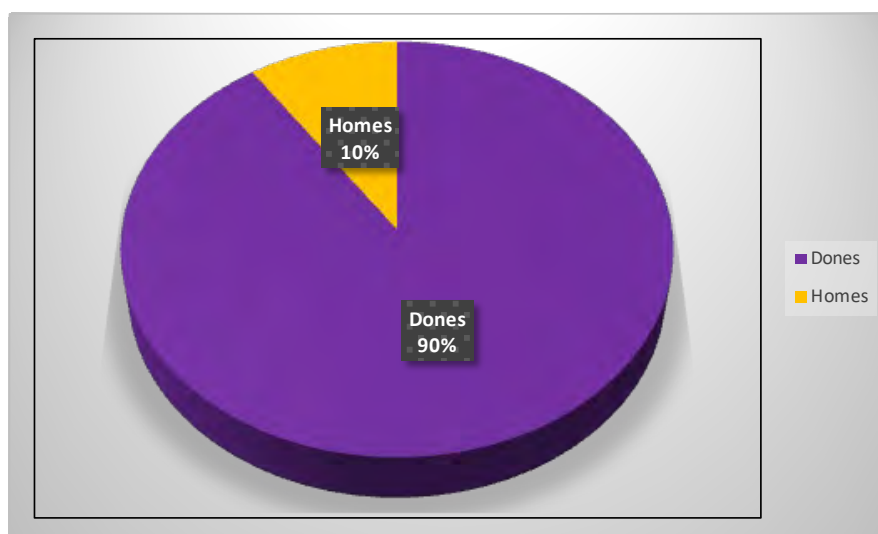
I, per finalitzar, el gràfic territorial de les delegades de nacionalitat estrangera de CCOO posa en relleu que hi ha tres territoris que superen el percentatge mitjà de representació de dones, que són el Barcelonès, amb un 47,17 %; el Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf, amb un 43,65 %, i el Vallès Oriental - Maresme - Osona, amb un 41,43 %.

### 6.3. Assessoraments a CCOO

CCOO de Catalunya té en marxa el SIAD laboral (Servei d'Informació i Assessorament a les Dones). És un servei especialitzat que s'adreça a totes les dones treballadores i que està en connexió amb tots els serveis especialitzats de la Xarxa Nacional de Recursos de Catalunya.

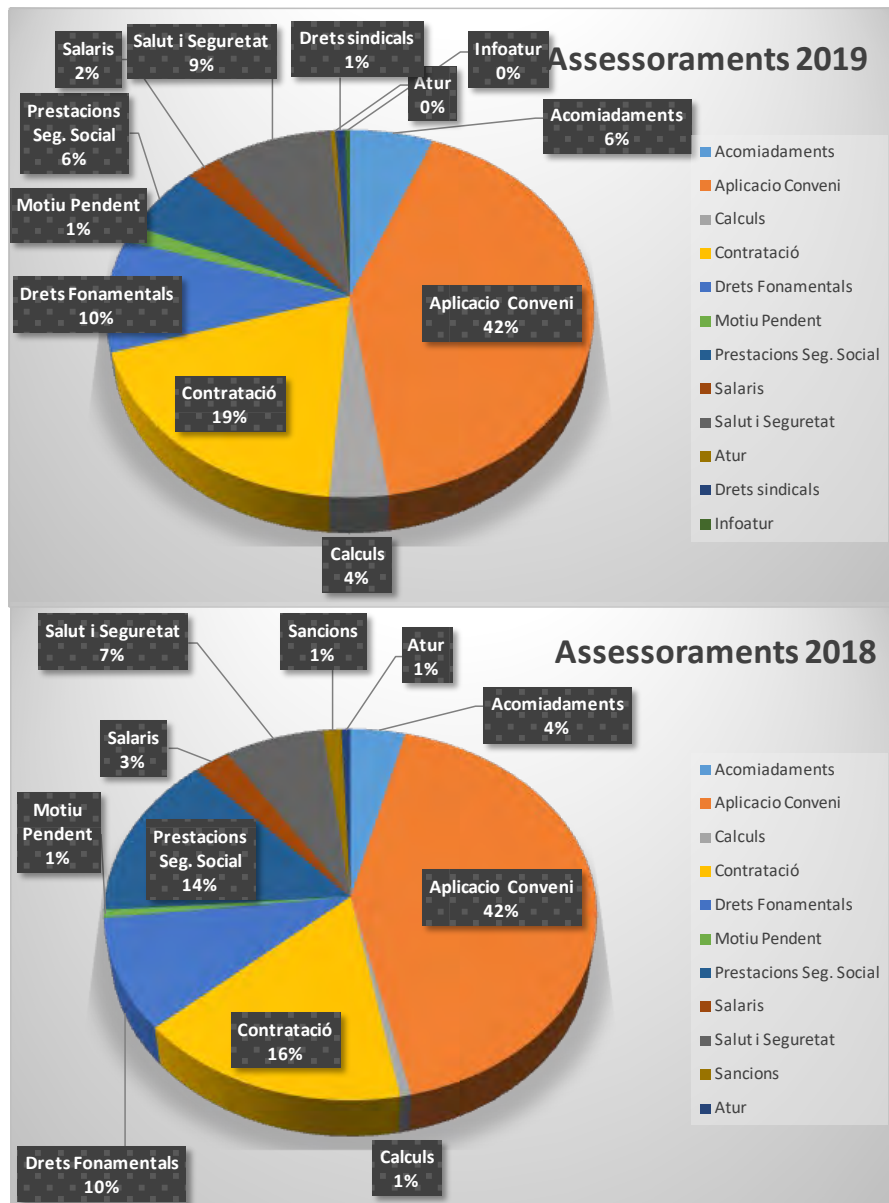
Quins assumptes tracta el SIAD?

- Discriminacions per raó de sexe o de gènere
- Salaris
- Promocions
- Accés a l'ocupació
- Acomiadaments
- Embaràs i lactància
- Maternitat i paternitat
- Accés a la formació en igualtat d'oportunitats
- Condicions de treball
- Jornades laborals
- Mobilitat
- Drets laborals i prestacions de la Seguretat Social
- Conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral
- Assetjament sexual i per raó de sexe
- Violència masclista en l'àmbit de la parella



Dels assessoraments fets pel SIAD el 2019, el 90 % han estat prestats a dones, cosa normal ja que és un servei adreçat a les dones.

A continuació, mostrem els motius de les consultes adreçades al SIAD fent una comparació dels anys 2018 i 2019.



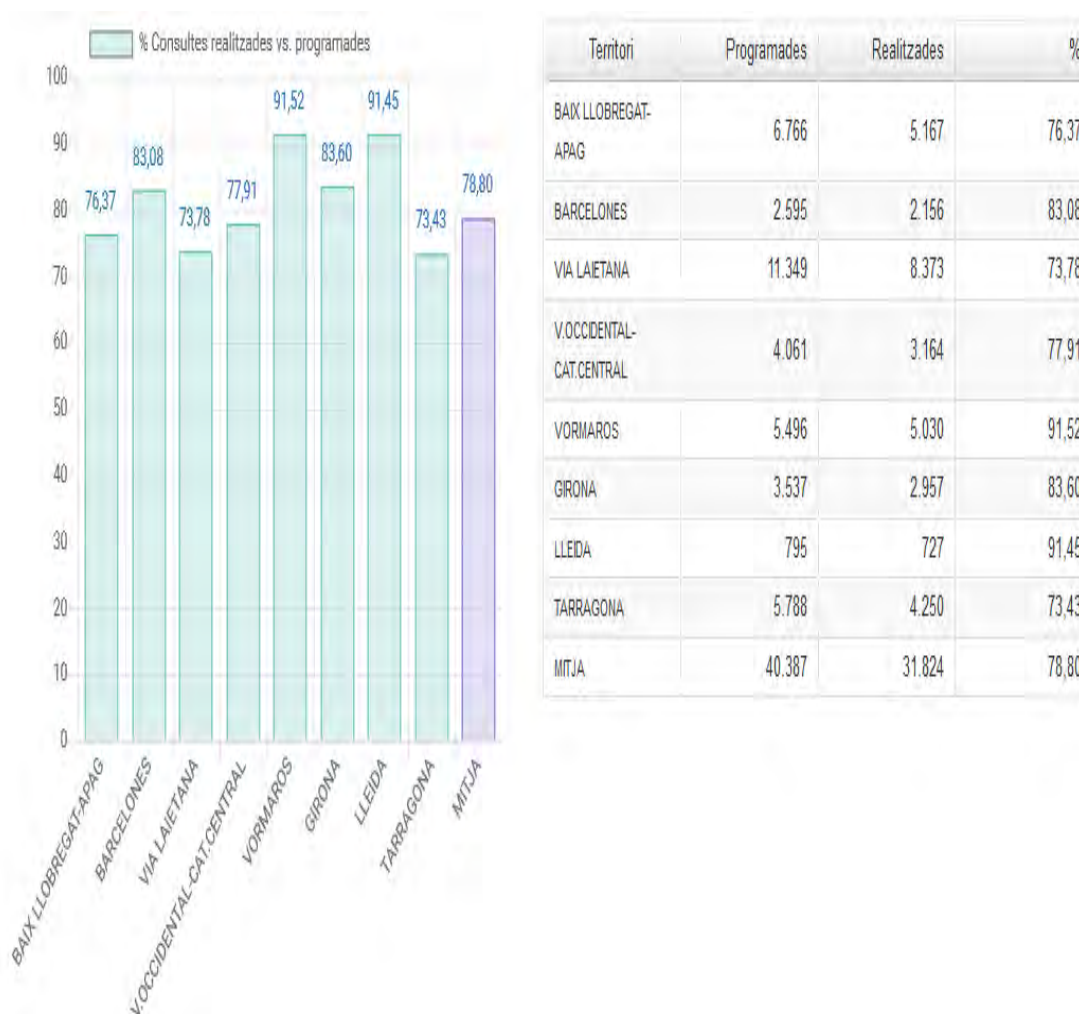
Les consultes per aplicació de conveni són les més nombroses (42 %), seguides de les de contractació (20 %), drets fonamentals (10 %) i acomiadaments i prestacions a la Seguretat Social (6 %).

A l'hora de fer una anàlisi dels motius de les consultes d'assessorament veiem que els problemes d'aplicació dels permisos de conciliació i la reducció de jornada per cura de fills i filles i familiars han estat recollits, moltes vegades, com a aplicació de conveni i prestacions a la Seguretat Social, i no tant com un dret fonamental. Els temes de contractació, en què les consultes han ascendit al 19 %, sovint reflecteixen la temporalitat i la parcialitat. El motiu de salut i seguretat la majoria de les vegades tracta la protecció durant l'embaràs i la lactància, i els drets fonamentals poden recollir qualsevol discriminació.

A més, per completar l'anàlisi, al sindicat tenim les dades dels assessoraments segregades per sexes. Presentem, a continuació, gràfics dels percentatges d'assessorament a dones i homes i els motius pels quals han vingut a assessorar-se.

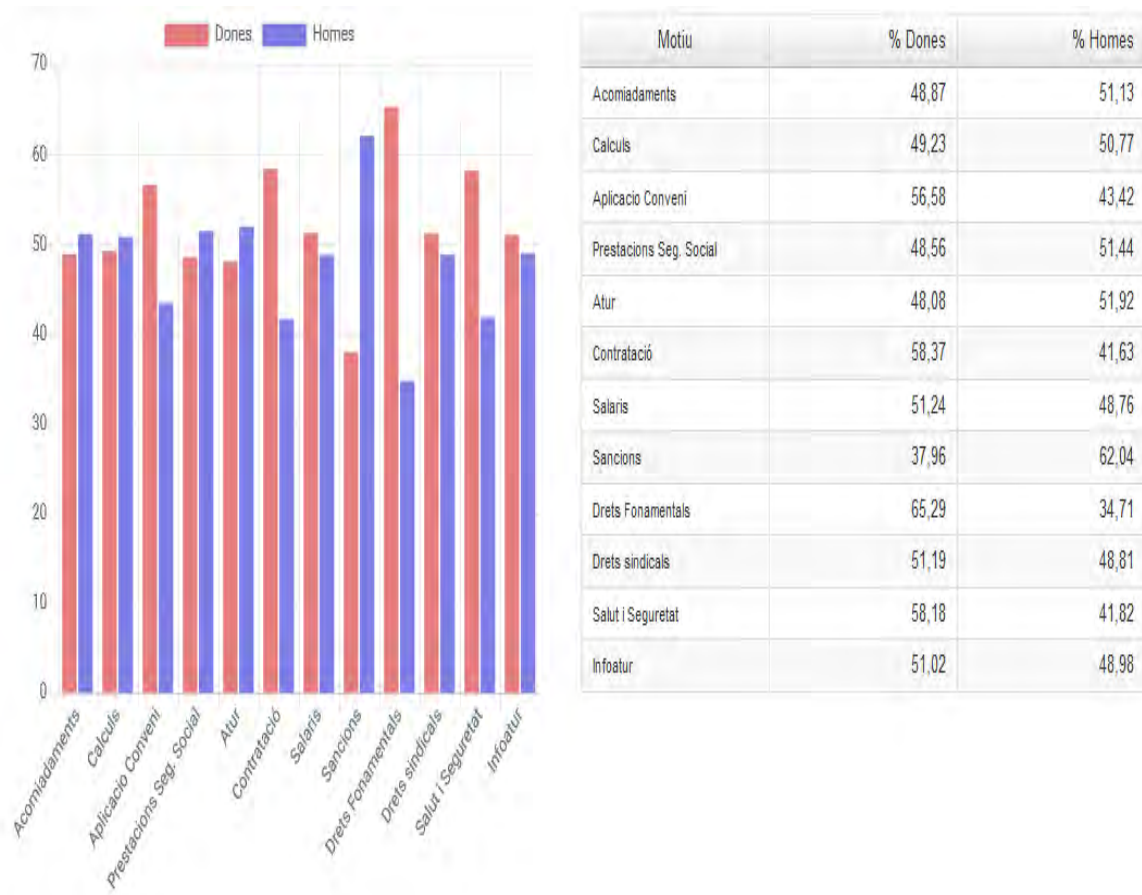


## CONSULTES PROGRAMADES VS. CONSULTES REALITZADES



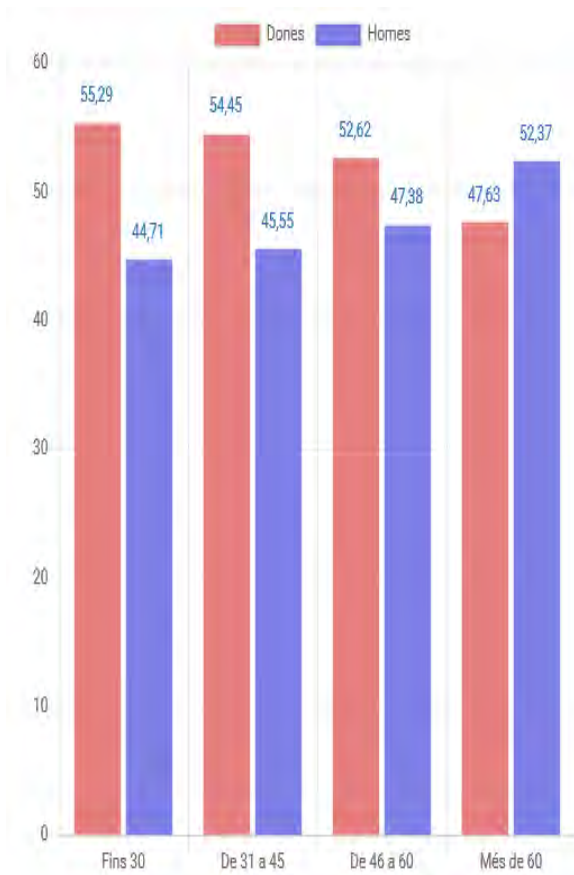
De les **40.387** consultes programades a tot Catalunya se n'han realitzat **31.824**. Aquí us mostrem la distribució per territoris.

### MOTIUS DE LES CONSULTES D'ASSESSORAMENT, PER SEXES (EN PERCENTATGE)



Si analitzem els motius de les consultes per sexes, podem veure que hi ha diferències significatives. La majoria de consultes formulades per **dones s'engloben en els grups següents: drets fonamentals, salut i seguretat, i contractació.**

## TRAMS D'EDAT A L'ASSESSORAMENT, PER SEXES (EN PERCENTATGES)



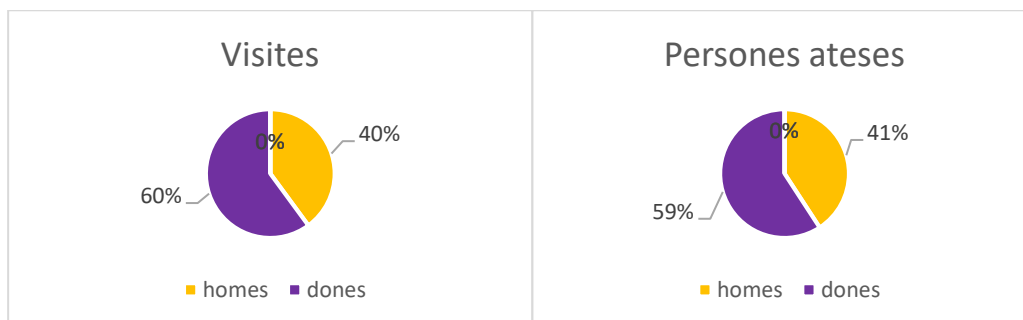
Tram edat	% Dones	% Homes
Fins 30	55,29	44,71
De 31 a 45	54,45	45,55
De 46 a 60	52,62	47,38
Més de 60	47,63	52,37

Amb aquest gràfic mostrem els trams d'edat en percentatge, per sexes. Podem veure la tendència de les dones a utilitzar més les consultes d'assessorament que els homes, tendència que ha anat augmentant cada any, excepte a la franja d'edat de més de 60 anys, en què són els homes els que acudeixen amb més freqüència a les consultes d'assessorament.

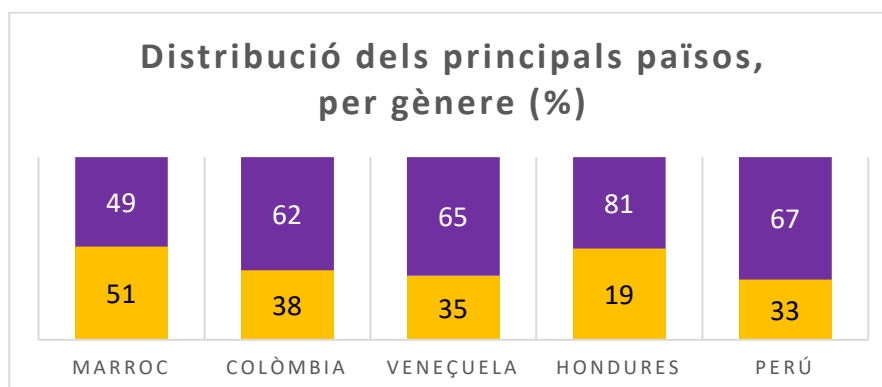
## 6.4. Assessoraments al CITE (Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers) de CCOO de Catalunya

A continuació recollim algunes de les dades i reflexions de la Memòria 2019 de la xarxa d'oficines del CITE a Catalunya presentada al començament d'aquest any.

Al voltant del 60 % de les persones que visiten els centres del CITE i s'hi assessoren són dones.

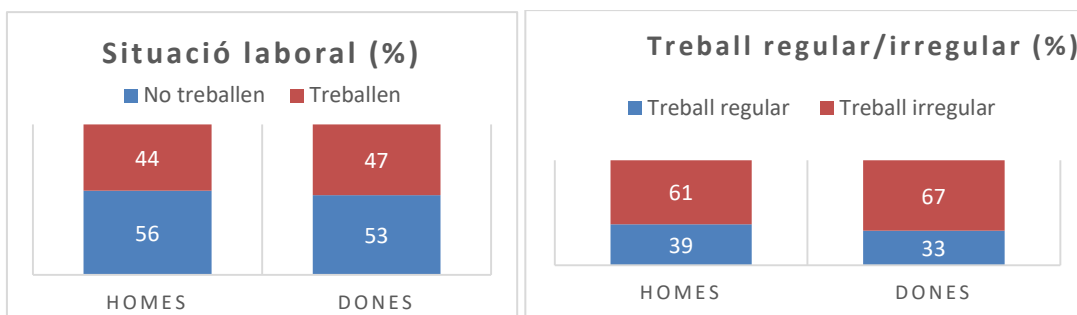


Si ens fixem en l'origen de les persones que s'assessoren al CITE, a excepció del Marroc, país del qual venen a les oficines un 50 % d'homes i un 50 % de dones, de Colòmbia, de Veneçuela i de Perú venen més dones que homes en un 62 %, 65 % i 67 % dels casos respectivament. Destaca el fet que d'Hondures vinguin al CITE un 81 % de dones.



Per situació legal, el 61 % de les dones i el 64 % dels homes que venen al CITE no tenen autorització administrativa per residir a l'Estat espanyol..

Per situació laboral, són majoria les persones que no treballen: un 56 % dels homes i un 53 % de les dones. Les dones que treballen són el 47 % i els homes que treballen són un 44 %. Ara bé, de les persones que treballen, el 67 % de les dones i el 61 % dels homes tenen un treball irregular.



La majoria de les dones que han passat per les oficines del CITE treballen al sector del treball de la llar i, a més a més, el 42,1 % ho fan de manera irregular.

SECTORS D'ACTIVITAT	HOMES	%	DONES	%	TOTAL	%
AGRICULTURA	88	1,7 %	10	0,2 %	98	1,9 %
COMERÇ	168	3,2 %	175	3,4 %	343	6,6 %
CONSTRUCCIÓ	341	6,5 %	9	0,2 %	350	6,7 %
HOSTALERIA	226	4,3 %	351	6,7 %	577	11,1 %
INDÚSTRIA	387	7,4 %	99	1,9 %	486	9,3 %
TREBALL DE LA LLAR	93	1,8 %	1.800	34,5 %	1.893	36,3 %
ALTRES SERVEIS	618	11,8 %	644	12,3 %	1.262	24,2 %
ALTRES SECTORS	19	0,4 %	12	0,2 %	31	0,6 %
NS/NC	89	1,7 %	89	1,7 %	178	3,4 %

(Calculat sobre el total d'usuaris i usuàries que treballen.)

#### TREBALL IRREGULAR (PER SECTORS D'ACTIVITAT)

AGRICULTURA	55	1,6 %
COMERÇ	181	5,4 %
CONSTRUCCIÓ	272	8,1 %
HOSTELERIA	348	10,3 %

INDÚSTRIA	150	4,5 %
TREBALL DE LA LLAR	1.417	42,1 %
ALTRES SERVEIS	785	23,3 %
ALTRES SECTORS	25	0,7 %

## 7. Situació laboral, econòmica i social de les dones al món

Les dones representen gairebé el 50 % de la població mundial. Actualment, el dret internacional s'ha dotat dels instruments per garantir el seu accés als drets humans des d'una perspectiva de gènere i per assegurar-ne la vigència. Tot i això, els seus drets segueixen sent vulnerats de manera sistemàtica i, en molts casos, de manera impune. Així, les llargues llistes de víctimes de violència continuen tenint rostre femení i tant les dones com les nenes continuen veient com la desigualtat, la discriminació i l'ús de la força afecta cadascuna de les esferes de la seva vida.

En el marc de la celebració del 8 de Març us convidem a fer un recorregut per la situació de les dones al món a través de diferents indicadors que il·lustren com les dones continuen estant subjectes a desigualtats a escala global, però amb certes diferències en funció de les regions que s'analitzen. Si bé és cert que, en els últims anys, hem observat certs avenços en alguns àmbits, encara persisteix un model on predominen les desigualtats entre homes i dones.

### **MERCAT DE TREBALL**

D'acord amb les últimes dades de l'OIT ([2019](#)), les dones tenen una taxa de participació en el mercat laboral del 47 %, una xifra 27 punts percentuals inferior a la masculina, que se situa en un 74 %. Això constata la persistència de desigualtats, ja que, si bé les dones tenen una taxa de participació en el mercat de treball inferior a la masculina, continuen liderant les xifres d'ocupació als sectors laborals més precaris. Això implica que no disposin d'una relació laboral formal, que no tinguin accés a una cobertura social adequada i que els seus salaris siguin més baixos. Segons l'OIT ([2018](#)), la taxa de treball vulnerable per a les dones se situa, el 2018, en un 43 %, i s'observa una tendència a l'alça des del 2016, mentre que, per als homes, es manté estable en un 42 %. En el cas dels països en vies de desenvolupament, aquesta xifra augmenta, per a les dones, fins a un 82 %, respecte del 72 % dels homes ([OIT, 2018](#)). Això es tradueix en el següent:

— Segons l'OIT ([2018](#)) el 61 % de la població econòmicament activa al món s'ocupa al sector informal. Això afecta el 58,1 % de les dones i el 63 % dels homes. Ara bé, als països de renda baixa i de renda mitjana baixa es registra una major incidència del treball informal entre les dones. Així, en el cas dels països de renda baixa el 92,1 % de les dones desenvolupa la seva activitat al sector informal davant del 87,5 % dels homes, i als països de renda mitjana baixa la xifra de dones ocupades al sector informal se situa en el 84,5 % respecte del 83,4 % en el cas dels homes.

— En relació amb el treball formal, d'acord amb les dades del 2019 de l'[OIT](#), les dones continuen estan sobrerrepresentades en el treball assalariat i de suport als negocis familiars. Així, si observem les dades mundials de la població ocupada formalment:

- El 52,8 % de la població mundial desenvolupa la seva activitat laboral com a assalariada; en el cas de les dones, aquesta xifra s'eleva fins a un 53,2 % del total de dones ocupades, mentre que, en el cas dels homes, se situa en un 52,5 %.
- El 2,6 % de la població treballa com a cap amb un o més treballadors i treballadores a càrrec; només l'1,4 % de les dones ocupades al món desenvolupa un càrrec com a cap, davant del 3,4 %, en el cas dels homes.

- El 33,7 % de la població mundial són professionals independents sense persones a càrrec; en aquest cas, només un 27,5 % de les dones treballen com a professionals independents, mentre que, en el cas dels homes, la xifra és 10,1 punts percentuals superior.
- Finalment, en relació amb el treball familiar auxiliar (és a dir, aquelles persones que treballen en una empresa o un negoci format per un o una familiar) ocupa el 10,9 % de la població mundial, però, en el cas de les dones, la xifra s'eleva fins a un 17,9 % respecte del 6,5 % en el cas dels seus homòlegs masculins.

— Segons l'OIT ([2017](#)) al món hi ha 24,9 milions de víctimes dels treballs forçats, de les quals les dones i les nenes representen:

- El 99 % de les víctimes en la indústria sexual comercial i el 58 % dels altres sectors.
- El 40 % de les víctimes dels treballs forçats a mans de l'Estat.
- El 57,6 % de les víctimes de treballs forçats al sector privat.

Les dones són més proclius que els homes a acceptar feines a temps parcial, així com a treballar menys hores de les desitjades. Segons un estudi de l'OIT, el [2018](#) el percentatge de dones que treballaven menys hores de les desitjades, generalment per poder atendre les tasques de cura no remunerades, se situava entre el 40 % i el 50 %. En el cas de la UE-28, aquesta xifra era del 8,6 % en el cas de les dones i només del 2,6 % en el cas dels homes. Aquesta situació repercuteix negativament en el seu nivell d'ingressos i de protecció social. Algunes dades que ho corroboren són:

- Les dones representen el 57 % de les persones que treballen a temps parcial ([OIT, 2017](#)) i, d'aquestes, almenys un 34,2 % treballen menys de 35 hores setmanals en comparació amb el 23,4 % dels homes ocupats.
- La bretxa entre l'ocupació femenina i la masculina a temps parcial és d'11 punts percentuals ([OIT, 2017](#)).

La segregació sectorial i ocupacional és un altre dels elements que contribueix a la desigualtat de gènere, tant pel que fa al nombre d'ocupacions com a la seva qualitat. Així, a escala mundial, les treballadores estan sobrerrepresentades en una sèrie limitada de sectors i ocupacions, mentre que en d'altres la seva presència és molt baixa.

- Segons dades de l'OIT ([2019](#)), les dones, al món, s'ocupen en un 58 % al sector de serveis (sobretot en educació, salut i treball social, on es registra una major concentració de dones, seguits del comerç majorista i minorista), un 16 % en la indústria i un 26 % en l'agricultura. Aquesta segregació de les dones en els àmbits sectorials i ocupacionals afecta les bretxes de gènere, especialment, en relació amb els ingressos, les condicions de treball i les taxes d'activitat i atur.
- A escala mundial, el percentatge de dones ocupades en el grup d'edat de màxim rendiment (de 25 a 54 anys) se situa en 48,7 %, davant del 78,1 % dels seus homòlegs de sexe masculí (

- En termes globals, les dones s'enfronten a un major risc de trobar-se en situació d'atur que els homes. L'OIT (2019) indica que la taxa d'atur masculí va augmentar fins al 3,8 %, mentre que el femení ho va fer fins al 4,3 %.
- En relació amb la tinença de la terra al món, les dones només representen el 13 % del total de persones propietàries de terrenys agrícoles (ONU, 2018).

L'atur juvenil també presenta diferències per gènere, ja que les dones joves n'experimenten taxes més elevades que els homes. Amb independència del nivell formatiu i de les seves circumstàncies familiars, les dones joves tenen més dificultats per accedir al mercat de treball un cop finalitzats els seus estudis. A més, la transició a la primera feina és més llarga que per als homes joves. Segons les últimes dades de l'OIT per al 2019 el percentatge de dones joves que no treballen i no estudien se situa en un 31 % mentre que en el cas dels homes joves la xifra es redueix fins a un 14 %.

### **SALARI I PROTECCIÓ SOCIAL**

La bretxa salarial de gènere, tal com l'ha definit l'OIT, és un indicador àmpliament utilitzat que representa la diferència salarial general entre treballadors i treballadores assalariats. El 2019, l'OIT va elaborar l'informe mundial sobre salaris, que se centrava, en gran part, a analitzar la bretxa salarial de gènere. L'informe estableix que, si bé la bretxa salarial entre homes i dones es pot explicar per diversos factors —com ara les diferències en els nivells educatius, l'experiència laboral, el sector i l'ocupació, la ubicació del lloc de treball i el temps que es dedica al treball no remunerat i al remunerat—, gran part d'aquesta diferència salarial no té explicació i només respon a la infravaloració del treball de les dones, a la seva segregació ocupacional i a la polarització als sectors econòmics més infravalorats.

A escala mundial, segons l'últim informe publicat per l'OIT el 2019, la bretxa salarial de gènere ponderada se situa en un 18,8 %, és a dir: les dones guanyen un 81,2 % del que guanyen els homes. Aquesta xifra augmenta en el cas de l'1 % de l'escala d'ingressos més elevada, que arriba a un 45 %. Segons l'OIT, en els últims anys, s'ha constatat l'existència de la “disparitat per maternitat”, és a dir, que les dones amb descendència perceben un salari inferior a les seves homòlogues sense càrregues familiars tot i fer la mateixa feina.

L'OIT també ha constatat l'existència de salaris més baixos a aquelles empreses on la mà d'obra és majoritàriament femenina. Per exemple, a Europa, treballar en una empresa amb mà d'obra predominantment femenina pot suposar una penalització salarial del 14,7 %. Això es tradueix en una pèrdua salarial de 3.500 € anuals per a les persones que treballen en aquests sectors feminitzats.

Cal tenir en compte que la bretxa salarial entre homes i dones no està relacionada amb el nivell de desenvolupament econòmic d'un país, ja que alguns dels països amb nivells de renda per capita més elevats registren una bretxa salarial superior a la mitjana mundial, per exemple, segons l'informe esmentat a Finlàndia la bretxa salarial de gènere ponderada se situa en un 19,1 %.

Les desigualtats entre homes i dones en l'accés i la permanència en el mercat de treball i en la distribució de les tasques de cura provoquen iniquitats de gènere en l'accés a la protecció social (prestacions per atur, pensions o protecció de la maternitat, entre d'altres). A continuació us oferim algunes dades que il·lustren aquestes desigualtats:



— La mitjana de dones amb una edat superior a la de la jubilació i que reben una pensió és de 10,6 punts percentuals inferior a la dels homes (OIT, 2017).

— Segons l'OIT (2018-2019), el 67,6 % de les persones que superen l'edat de jubilació perceben una pensió contributiva o no contributiva. En el cas de les dones, aquesta xifra es redueix fins a un 64,1 %, i reflecteix no només una menor participació de les dones en el mercat de treball, sinó també una major presència en els treballs familiars no remunerats.

— En relació amb la protecció de la maternitat, les dades disponibles a escala mundial constaten que una gran part de les treballadores no pot gaudir d'aquest dret, a causa de deficiències en la cobertura legal d'algunes situacions d'ocupació, del sector d'activitat i de la forma de treball:

- Al món només el 41,1 % de mares recents gaudeix de prestació per maternitat contributiva o no contributiva. Aquesta xifra varia en funció dels països: a Europa i a l'Àsia central més del 80 % de les dones que donen a llum perceben una prestació de maternitat, però a l'Àfrica el percentatge no supera el 16 % (OIT, 2018-2019).
- 606 milions de dones al món en edat de treballar no poden accedir al mercat laboral perquè han d'assumir les tasques de cura no remunerades, mentre que, en el cas dels homes, aquesta xifra se situa al voltant de 41 milions (OIT, 2018). Això fa que les cuidadores no remunerades a temps complet constitueixin el 41,6 % dels 1.400 milions de dones inactives a tot el món, mentre que, en el cas dels homes, els cuidadors a temps complet només representen el 5,8 % dels 706 milions d'homes inactius.

La iniquitat en matèria salarial i de protecció social aboca les dones a tenir més probabilitats de ser víctimes de pobresa social. Segons l'OIT (2018), la pobresa laboral continua tenint rostre femení. Així, el 2018 als països de renda baixa o mitjana el 10,5 % de dones, tot i treballar, eren víctimes de la pobresa extrema mentre que, en el cas dels homes, la xifra se situava en un 9,4 %. Segons les projeccions previstes de l'OIT, es preveu que aquesta desigualtat continuï persistint el 2023, quan s'estima que el 9,6 % de les dones continuarà vivint en situació de pobresa extrema, mentre que, en el cas dels homes, el percentatge estimat se situarà en un 8 %. Aquesta tendència el 2018 també es manté als països de renda mitjana alta, on la situació de pobresa extrema afecta més les dones, amb un percentatge del 0,9 % respecte del 0,8 % en el cas dels homes i es preveu que el 2023 almenys un 0,7 % de dones continuïn enfrontant una situació de pobresa extrema mentre que per als homes aquesta xifra es reduirà fins a un 0,6 %.

### **TREBALL REMUNERAT I TREBALL DOMÈSTIC I FAMILIAR**

Tant als països d'ingressos elevats com en aquells amb uns nivells de renda baixos, les dones segueixen treballant menys hores en una feina remunerada; tanmateix, assumeixen la major part del treball de cura i domèstic no remunerat.

Tot i que les dones estiguin ocupades, continuen assumint una major càrrega de treball domèstic i familiar, fet que suposa un obstacle a la seva capacitat per incrementar el nombre d'hores dedicades a una ocupació remunerada, formal i assalariada. Algunes dades que ens permeten copsar aquesta realitat són:

— Segons l'OIT ([2018](#)), de mitjana, les dones dediquen 4,41 hores diàries a realitzar tasques de cura no remunerades, mentre que els homes només hi destinen 1,38 hores al dia. Per contra, les dones destinen 3,05 hores/diàries a desenvolupar un treball remunerat davant les 5,36 hores diàries que hi dediquen els homes.

— En termes absoluts les dones dediquen un total de 201 dies de treball (sobre una base de 8 hores diàries) a les tasques de cura no remunerades, mentre que, en el cas dels homes, la xifra es redueix a 63 dies (OIT, 2018).

— D'acord amb la CSI ([2019](#)) les dones assumeixen més de tres quartes parts del treball de cures no remunerat. Això equival al 13 % del PIB anual mundial.

### **DESIGUALTAT EN LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ÀMBITS I ORGANISMES DE DECISIÓ**

Les dones tenen una escassa representació i participació als espais de poder i de presa de decisions. Actualment, a gran part dels països del món les dones continuen estant infrarepresentades als espais i càrrecs de decisió, tant pel que fa a les institucions públiques com a les privades.

A continuació oferim algunes dades sobre la presència de les dones a les institucions:

— D'acord amb Inter-Parliamentary Union (Unió Interparlamentària, IPU), el [2019](#) el 24,9 % dels escons parlamentaris al món eren ocupats per dones. En el cas d'Europa aquesta xifra s'elevava fins a un 30,1 %.

— Segons ONU DONES ([2019](#)), el juny del 2019 al món només hi havia 11 dones cap d'estat i 12 dones caps de govern.

— El gener del [2019](#), segons IPU, al món només un 19,7 % dels parlaments estaven presidits per dones.

— El gener del [2019](#), segons IPU, només el 20,7 % dels càrrecs ministerials estaven ocupats per dones. Les cinc carteres de responsabilitats més comunes que els van ser atorgades van ser: assumptes socials, seguida d'altres com família, infantesa, joventut, persones grans i amb discapacitat, medi ambient, recursos naturals, energia, treball, formació vocacional, comerç i indústria.

Al sector privat la situació és similar. Les dades següents ens il·lustren la iniquitat d'aquest sector:

— Les dones, el 2019, representaven el 33 % dels membres dels consells de les 600 principals empreses europees, però només un 16 % dels executius eren dones ([European Women on Boards](#)).

— Segons l'OIT, el [2019](#), al món, només un 28 % dels càrrecs directius estaven ocupats per dones.

## **DESIGUALTAT EN L'ACCÉS A LA SALUT**

En els últims anys s'han produït alguns avenços importants pel que fa a la recerca en matèria de salut amb un enfocament de gènere, així com també en la implementació de mesures específiques adreçades a les dones en les diferents etapes de la vida, però, tal com ha reconegut l'OMS, a causa de les desigualtats socials les dones encara són víctimes de discriminació a l'hora d'accedir al dret a la salut.

Factors socioculturals com les desigualtats en les relacions de poder entre homes i dones, les normes socials que redueixen les possibilitats de rebre educació i poder accedir a un lloc de treball, la concentració del rol de la dona en les seves funcions reproductives, el major impacte de la pobresa entre les dones i les nenes, i l'exposició potencial o real a la violència física, sexual i emocional impedeixen a les dones i a les nenes poder-se beneficiar dels serveis de salut necessaris.

Per aconseguir garantir el dret d'accés a la salut a les dones és necessari posar atenció a la informació de prevenció davant certes malalties i proporcionar els recursos necessaris per dur a terme una diagnosi precoç.

Us presentem algunes dades sobre els efectes de la desigualtat de gènere en la salut de les dones:

— D'acord amb l'OMS ([2017](#)), la taxa de mortalitat materna, que és la que determina el nombre de dones que moren per causes previsibles relacionades amb l'embaràs i el part, se situava en 211 defuncions per cada 100.000 infants nascuts vius a escala mundial, però aquesta xifra era molt més elevada en algunes regions com ara l'Àfrica, on la taxa se situava en 525 defuncions per cada 100.000 naixements.

— Segons dades d'ONU SIDA ([2018](#)), el VIH continua afectant més les dones. De fet, cada setmana al voltant de 6.000 dones joves amb edats compreses entre els 15 i els 24 anys contrauen la infecció per VIH. En el cas de l'Àfrica subsahariana, 4 de cada 5 noves infeccions en adolescents entre 15 i 19 anys es produeixen en dones.

— Segons una investigació realitzada pel Guttmacher Institute ([2017](#)), al món, només el 37 % de les dones en edat reproductiva viuen a països on l'avortament induït està permès sense restriccions.

— Segons l'OMS, s'estima que cada any, al món, es practiquen 25 milions d'avortaments il·legals o no segurs. Això suposa que almenys 6,9 milions de dones, anualment, hagin de rebre assistència mèdica per complicacions derivades dels avortaments clandestins practicats.

## **DESIGUALTAT EN L'IMPACTE DEL CANVI CLIMÀTIC**

- Segons l'ONU, la contaminació de l'aire a l'interior dels habitatges a causa de l'ús de combustibles fòssils com a energia domèstica va provocar 4,3 milions de morts el 2012; d'aquest total, 6 de cada 10 persones mortes eren dones i nenes.
- El canvi climàtic té un impacte desproporcionat en les dones i les nenes i nens, ja que és 14 cops més probable que morin durant un desastre natural que els homes ([ONU, 2018](#)).

## **L'ACCÉS A L'EDUCACIÓ**

El dret a l'educació és un dret de tot ésser humà i un factor essencial per al progrés a qualsevol país. L'UNICEF ha declarat que per aconseguir modificar la situació de desigualtat de les dones al món cal que l'accés igualitari a l'educació esdevingui una prioritat per a la comunitat internacional. L'accés universal a l'educació és una mesura essencial per reduir la mortalitat infantil, la pobresa i la fam, i per evitar la proliferació de la sida i altres malalties.

D'acord amb la UNESCO (2018), les nenes tenen més dificultats per accedir al sistema educatiu i això fa que, el 2018, dels 59,1 milions d'infants que no assistien a l'escola primària, 32,3 milions fossin nenes i 26,8 milions, nens.

Encara persisteixen bretxes de gènere en alguns camps específics de l'educació, especialment en les ciències. Les dones, segons ONU DONES (2018), representen el 28,8 % dels i les professionals de les ciències a escala mundial, al món només 1 de cada 5 països ha aconseguit la paritat de gènere en aquest àmbit.

## **LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES**

Segons les últimes dades disponibles de les Nacions Unides (ONU, 2017), 1 de cada 3 dones al món ha estat víctima de violència física i/o sexual, encara que, en alguns països, aquesta xifra s'eleva fins a un 70 %. Per tancar aquest capítol us volem oferir algunes dades que permeten plasmar la violència masclista que afecta les dones al món i que suposa una greu vulneració dels seus drets humans.

En primer lloc, el cos de les dones ha acabat esdevenint el camp de batalla de la violència física i sexual. Segons dades de les Nacions Unides (2019, UNODC), el 2017, al món, un total de 87.000 dones van ser víctimes d'homicidi intencionat. D'aquestes, el 58 % van ser assassinades pel seu company sentimental o per un membre de la seva família. Això vol dir que, el 2017, cada dia 137 dones van ser assassinades. En aquest sentit, es va donar una major incidència a l'Àfrica, on es van registrar 19.000 homicidis, davant els 3.000 registrats a Europa.

La violència sexual envers les dones no ha deixat d'incrementar-se. Segons l'UNICEF (2017), aproximadament 15 milions de dones adolescents, amb edats compreses entre els 15 i els 19 anys, de tot el món, han estat víctimes de relacions sexuals forçoses en algun moment de la seva vida. D'acord amb l'OIT (2017), actualment hi ha 4,8 milions de persones víctimes d'explotació sexual; d'aquestes el 99 % són dones i nenes.

A les zones en conflicte el cos femení és vist com a botí de guerra per tots els bàndols i les agressions i violacions contra les dones en situació de guerra o no guerra són vistes com una expressió de conquesta d'un altre territori. Tanmateix, no es va reconèixer la violència sexual com un crim de guerra fins a l'adopció de l'Estatut de Roma del Tribunal Penal Internacional l'any 1998. Tot i això, les dones continuen sent les principals víctimes del conflicte. En una investigació realitzada al Sudan del Sud (Global Women's Institute, 2017) es va demostrar que el 33 % de les dones havien patit violència sexual durant el conflicte i que el 70 % dels casos havien ocorregut durant una experiència directa amb el conflicte (desplaçament forçós i atacs, entre d'altres). Arran de la signatura de l'Acord de pau el 2016 a Colòmbia, el RUV<sup>7</sup> va determinar que les dones representaven el 49,73 % de les víctimes del conflicte, és a

---

<sup>7</sup> Registro Único de Víctimas.

dir 4.151.416 de dones van ser sotmeses a desplaçaments forçosos, desaparicions forçoses, amenaces, assassinats, actes terroristes, fustigaments i violència sexual.

La violència també afecta la llibertat afectiva de les dones. Així, segons l'UNICEF [\(2019\)](#), al món, el 21 % de les dones joves van contreure matrimoni abans de complir els 18 anys. Això fa que, actualment, hi hagi 650 milions de nenes i dones vives que han estat sotmeses al matrimoni forçós infantil, dada que es transforma en una mitjana anual de 12 milions de nenes menors de 18 anys obligades a contreure matrimoni.

Les dones també són víctimes de pràctiques com la mutilació genital femenina, que continua estant molt estesa: segons l'ONU [\(2020\)](#), 4,1 milions de nenes al món corren el risc de patir mutilació genital femenina el 2020.

## 8. Resum executiu

### MERCAT DE TREBALL

#### Població

- A Catalunya, les dones en edat laboral (de 16 anys en endavant) representen el 51,5 % de la població.
- Les dones que formen part de la població en edat laboral es distribueixen de la manera següent: el 51 % estan ocupades; el 43 %, en situació d'inactivitat, i el 6 %, en situació d'atur. En canvi, els homes presenten una distribució diferent: amb nivells d'atur similars (7 %), més proporció de persones ocupades (60 %) i menys en situació d'inactivitat (33 %).

#### Activitat i inactivitat

- La taxa d'activitat femenina (57 %) és clarament inferior a la masculina (66,5 %). El diferencial de 9,5 punts percentuals mostra la desigualtat entre dones i homes, que es reproduïx en tots els grups d'edat, tot i que de manera desigual. En concret, les dones de 45 a 60 anys són les que presenten més distància amb la taxa d'activitat dels homes d'aquest grup d'edat, amb 9,7 punts percentuals de diferència.
- Les taxes d'activitat de les persones de nacionalitat estrangera són més elevades que les taxes d'activitat de la població de nacionalitat espanyola. D'altra banda, les taxes d'activitat de les dones, ja siguin de nacionalitat espanyola o estrangera, sempre són menors que les dels homes del seu grup de referència (nacionals o estrangers).
- La meitat de les dones actives (50 %) han finalitzat estudis superiors, mentre que aquest nivell només l'han assolit el 40 % dels homes actius. En canvi, les dones presenten nivells menors als dels homes en els estudis de nivell primari i en els de secundària obligatoris.

#### Ocupació

- La taxa d'ocupació femenina és del 50,7 %, 9,2 punts percentuals per sota de la masculina, que és del 59,9 %.
- De la mateixa manera que passava amb l'activitat, les desigualtats es constaten en tots els grups d'edat tot i que s'accentuen en els grups centrals d'edat, especialment entre les dones que tenen entre 45 i 60 anys, que presenten una taxa d'ocupació gairebé 11 punts percentuals per sota de la taxa d'ocupació masculina. El segon grup amb més desigualtat és el de les persones ocupades que tenen de 31 a 44 anys, en què les dones presenten una taxa d'ocupació 7,5 punts per sota de la taxa d'ocupació masculina.
- La nacionalitat és una variable que també importa en el nivell d'ocupació de les persones. La taxa d'ocupació de les persones de nacionalitat estrangera és més elevada que la d'aquelles que tenen nacionalitat espanyola. Els homes estrangers tenen una taxa d'ocupació del 69,3 % i les dones, del 51,9 % (les

taxes per als homes i les dones de nacionalitat espanyola serien, respectivament, del 58,3 % i del 50,5 %).

- El 52 % de les dones ocupades tenen estudis superiors, mentre que en el cas dels homes la proporció és del 42 %, 10 punts percentuals per sota. En canvi, trobem menys proporció de dones ocupades que homes en aquells nivells educatius més baixos (educació primària i secundària obligatòria). És a dir, les dones ocupades presenten millors nivells formatius que els homes.
- Les situacions professionals també evidencien importants diferències per sexes. En concret, el 81 % dels homes ocupats són assalariats mentre que per a les dones aquesta proporció és del 88 %. D'altra banda, el 19 % dels homes ocupats i el 12 % de les dones ocupades són persones directives o autònomes.
- La major part de persones, d'ambdós sexes, s'ocupen majoritàriament al sector privat. En concret, els homes ho fan en una proporció del 88 % i les dones, en una relació del 82 %. Al sector públic trobem, doncs, més dones (18 %) que homes (12 %).
- La taxa de temporalitat presenta diferències tant per sexes com per titularitat del sector (públic/privat). La taxa de temporalitat femenina total (que recull la informació de les dones ocupades, tant al sector privat com al públic) és de 22,8 % i la masculina, del 19,7 %. Al sector privat les diferències són similars (amb taxes del 21,8 % i del 19,7 %), però, en canvi, al sector públic les diferències entre taxes són molt remarcables. En concret, la taxa de temporalitat de les dones al sector públic és del 27 % mentre que la taxa masculina és del 19,5 %.
- La taxa de parcialitat (proporció de persones treballant a jornada parcial respecte del total) presenta grans diferències per sexes i titularitat de l'ocupador o ocupadora. En concret, la taxa de parcialitat femenina total és del 23,7 %, mentre que la masculina és del 9 % (14,7 punts de diferència). Si bé les diferències són clares al sector públic (amb una taxa masculina del 8,1 % i una de femenina del 13,9 %), on trobem una desigualtat molt més destacable és al sector privat. En concret, la taxa de parcialitat femenina al sector privat és del 25,8 % per un 9,2 de taxa masculina (16,6 punts de variació).
- Del total de persones que treballen a una jornada parcial, el 71 % són dones i el 29 % són homes. Es tracta d'una gran diferència que no respon a una situació de voluntarietat, atès que el principal motiu pel qual es treballa en aquesta modalitat és no haver trobat una ocupació a temps complet. Aquest motiu l'al·leguen el 46 % dels homes i el 38 % de les dones.
- Bona part dels motius pels quals les dones són majoritàries en l'ús de jornades parcials és la dedicació a les tasques relacionades amb la cura. En concret, el 14 % de dones que treballen a temps parcial ho fan per dedicar-se a tasques de cura d'infants o familiars, mentre que els homes només ho fan en una proporció del 4 %. En un sentit similar, el 12 % de les dones ocupades a temps

parcial ho fan per dedicar-se a “altres obligacions personals o familiars”, mentre que aquest motiu només l'exposen el 3 % dels homes.

- La distribució de persones ocupades als grans sectors d'activitat presenta clares diferències per sexes. El sector de serveis concentra el major nombre de persones ocupades tot i que amb clares diferències per sexes (el 86 % de dones ocupades ho fan en aquest sector davant el 65 % d'homes). Els dos grans sectors clarament masculinitzats són la indústria i la construcció. Al sector industrial s'ocupen el 22 % dels homes i el 12 % de les dones. D'altra banda, la construcció ocupa l'1 % de dones i l'11 % d'homes. Finalment, l'agricultura és un sector molt més reduït, que ocupa el 2 % d'homes i l'1 % de dones.
- Les dones es troben sobrerrepresentades en aquelles ocupacions relacionades amb el sector de serveis, com ara el comerç, l'educació, la sanitat, les activitats de tipus administratiu o aquelles relacionades amb el personal domèstic. En canvi, els homes són majoritaris en aquells sectors que tenen a veure amb la indústria, la construcció, l'agricultura i el transport. En general, els homes estan sobrerrepresentats a les ocupacions més qualificades i relacionades amb la indústria i l'ús de maquinària.
- Gairebé 9 de cada 10 contractes signats durant el 2019 han estat de caràcter temporal. En aquest cas, no s'aprecien diferències significatives per sexes, ja que el 86 % dels contractes signats pels homes ha estat de caràcter temporal, i per a les dones aquesta proporció ha estat del 87 %.
- La modalitat de contracte temporal més utilitzada ha estat la del contracte eventual per circumstàncies de la producció, que representa la meitat dels contractes temporals registrats, per a ambdós sexes. La segona modalitat més freqüent és la d'obra i servei, que signen més els homes (41 %) que les dones (31 %). En canvi, el contracte d'interinitat és més freqüent en les dones (18 %) que en els homes (7 %).

#### **Atur**

- La taxa d'atur femenina (11 %) és superior a la masculina (10 %). Aquest fet no és conjuntural sinó que forma part d'una tendència que es va iniciar el 2015 i que continua fins a l'actualitat.
- La població estrangera duplica les taxes d'atur de la població de nacionalitat espanyola. Les dones estrangeres presenten la taxa d'atur més elevada, amb el 18,4 %, mentre que les dones de nacionalitat espanyola registren una taxa d'atur del 9,6 %.
- Les dones aturades que disposen d'estudis superiors representen el 33 % del total de dones aturades. En canvi, per als homes la proporció és del 22 %, 11 punts percentuals per sota. D'altra banda, hi ha menys dones aturades amb estudis primaris (8 %) que homes (11 %). S'evidencia, doncs, com, malgrat que



les dones presenten nivells formatius més alts que els homes, continuen veient-se més afectades per l'atur.

- La meitat de les dones aturades (50 %) fa un any o més que estan en situació d'atur mentre que per als homes aquesta proporció és del 40 %. En concret, el 22 % de dones aturades fa entre un i dos anys que estan en situació d'atur i el 28 % fa més de dos anys que hi estan.
- La taxa de desprotecció de la població aturada que ha treballat prèviament és 8,5 punts més elevada en el cas de les dones (69,3 %) que en el cas dels homes (60,8 %). Aquesta desprotecció és més intensa com més joves són les persones, i el grup de 20 a 30 anys és el més afectat. Per tant, podem dir que les dones no només es troben en situació de desigualtat en el mercat de treball sinó també en allò referent al sistema de protecció social.

## TEMPS LABORAL I TEMPS SOCIAL

- ✓ Les dades que ofereixen les fonts periòdiques, com l'EPA, expliquen ben poca cosa del que passa amb el temps a la nostra societat ni pel que fa al treball remunerat ni, encara menys, pel que fa al treball de cura. Les fonts que són més analítiques (l'Enquesta d'usos del temps i l'Enquesta de condicions de treball) des del 2010 no s'han reeditat, de manera que tenim poques dades per analitzar el temps social i el laboral, i, consegüentment, informació per fer polítiques públiques i laborals.
- ✓ Com assenyalàvem en informes anteriors, a partir de l'anàlisi de gènere de les dades de l'Enquesta d'usos del temps i de l'Enquesta de condicions de treball, ambdues realitzades a Catalunya i en el període 2010-2011, es constata la divisió sexual en el treball de cura, realitzat principalment per les dones, i la doble presència i els seus efectes sobre la salut, que afecta també en major grau les dones.
- ✓ Les jornades asocials tenen un impacte important, tant per a dones com per a homes. Del 2016 al 2018 s'observa un augment d'aquestes jornades per al conjunt de la població assalariada. Aproximadament 1 de cada 4 dones assalariades treballen 2 dissabtes al mes o més. El treball a la darrera hora de la tarda, el treball nocturn i el treball per torns han augmentat per a les dones i per als homes.
- ✓ A les hores extres també hi ha desigualtats. En el segon trimestre del 2017, el 2,7 % de la població assalariada de Catalunya declara que ha fet hores extres. El seu volum és important: 731.277 hores extres setmanals. El percentatge d'homes que en fa és més elevat que el de dones. Ara bé, quan parlem d'hores extres no compensades ni econòmicament ni amb temps de treball, les dones hi estan sobrerrepresentades. Les hores extres realitzades suposarien la creació de 18.000 llocs de treball a jornada completa.
- ✓ En relació amb els anomenats *permisos de conciliació* per a la cura d'infants o persones dependents, són adoptats majoritàriament per dones. El 2018, a

Catalunya, les excedències per cura de fills i filles van ser adoptades per 7.101 persones: 6.593 dones i 508 homes (el 92,8 %, per dones). En relació amb les excedències per cura de familiars van ser adoptades per 1.275 persones: 1.052 dones i 223 homes (el 82,5 %, per dones). Uns nombres i uns percentatges molt similars als anys anteriors.

## **SALARIS, PROTECCIÓ SOCIAL I POBRESA**

### **Bretxa salarial**

- ✓ Un cop més, en aquest informe hem pogut copsar que el 23 % de la bretxa salarial de gènere anual i el 15,8 % de la bretxa salari/hora existents a Catalunya són el resultat de totes les bretxes que conviuen en el mercat de treball, però aquestes bretxes són conseqüència directa de la situació de discriminació que les dones vivim i patim a la nostra quotidianitat.
- ✓ La idea hegemònica del concepte de *treball* ha perjudicat greument la valoració i la consideració de les tasques portades a terme tradicionalment per les dones, tasques de cura i treball domèstic que realitzen a banda del treball remunerat. A més, el fet que s'hagi responsabilitzat històricament només les dones de la realització d'aquestes tasques de cura i reproductives, i que els homes se n'hagin desentès, ha provocat que les dones destinin molt més temps a aquest treball, el reproductiu, que no pas els homes. De fet, la II Enquesta catalana d'usos del temps mostra com els homes dediquen 1 hora i 2 minuts més que les dones al treball remunerat, mentre que les dones dediquen 1 hora i 52 minuts més al treball domèstic i familiar que els homes (CCOO, 2017).
- ✓ Aquest fet repercuteix directament en la capacitat de les dones de promocionar i desenvolupar les seves carreres professionals, i això es reflecteix directament en la bretxa salarial de gènere existent i persistent.
- ✓ A més, novament, detectem que la precarietat i la desregulació de les relacions laborals incideixen negativament en la situació laboral de les dones i provoquen un augment de les desigualtats per raó de gènere i per raó de classe social. En aquest sentit, ens sembla pertinent tornar a destacar algunes dades rellevants, ja que al llarg de l'informe hem pogut observar com les dones pateixen greus discriminacions salarials.
- ✓ D'una banda, el nombre de dones treballadores que tenen guanys inferiors o iguals a l'SMI ha pujat 1 punt i és del 19 %, mentre que en el cas dels homes es manté en un 8 %. De l'altra, el nombre de dones que cobren entre 1 i 2 vegades l'SMI augmenta 2 punts respecte del 2016, i ja són el 40 % de les dones treballadores. Aquesta dada és molt important perquè ens diu que continua augmentant el nombre de dones que tenen ingressos inferiors a 19.813 €, en concret, més de la meitat de les dones treballadores (59 %) respecte de menys de la meitat dels homes que treballen (42 %), és a dir 17 punts de diferència.
- ✓ Respecte de la bretxa que es produeix com a conseqüència de la regulació de les relacions laborals, hem observat com aquesta augmenta allà on la regulació laboral és més deficient. Aquest és el cas de les empreses amb convenis d'àmbit territorial inferior, a les quals hi ha una bretxa notablement superior que a les empreses on hi ha convenis d'empresa o acords entre centres de treball.
- ✓ A més, des d'una perspectiva interseccional, observem com el fet de ser dones no

afecta de la mateixa manera unes o altres. La situació de les dones nascudes fora d'Espanya és considerablement pitjor que la situació de les dones espanyoles o catalanes en el mercat de treball. Recordem que la bretxa salarial de gènere respecte dels homes nascuts fora d'Espanya és d'un 17,4 % i respecte dels homes espanyols augmenta fins a un 56,6 %; respecte de les dones espanyoles arriba fins a gairebé un 25,3 %.

- ✓ Continua existint bretxa salarial a totes les franges d'edat. La bretxa salarial anual per a dones de menys de 25 anys i de 45 anys en endavant supera la bretxa mitjana anual de Catalunya en el 23 %. La bretxa salarial en el cas del jovent ha augmentat molt en relació amb el 2016: ha passat del 19 % al 27 %, 4 punts per sobre de la bretxa mitjana anual, que és del 23 %.
- ✓ Així, respecte del percentatge de composició del salari brut mensual de les dones i els homes, hem vist que les dones es veuen molt perjudicades davant dels complements salarials, ja que existeix una bretxa d'un 36,4 % entre homes i dones; en els plusos per treball per torns o per treball durant el cap de setmana, la bretxa puja fins a un 40 %, i en les pagues extraordinàries la bretxa arriba fins a un 73,4 %. Tot això repercuteix negativament en la composició del salari net mensual de les dones, amb una bretxa d'un 22 %. Hi ha també un 38 % de bretxa en les retencions de l'IRPF i un 20,8 % en les contribucions a la Seguretat Social.
- ✓ Persisteix la bretxa salarial en tots els tipus d'ocupacions. On hi ha més bretxa salarial és als grups en què els salaris són més baixos i estan feminitzats. En les ocupacions del personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda, la bretxa és del 29,4 %, igual que en les ocupacions elementals, cosa que colpeja, una vegada més, la precarietat de les dones.
- ✓ També existeix bretxa salarial en tots els sectors d'activitat, i la més alta és al sector de serveis, on treballen més dones que homes.
- ✓ En el cas del tipus de jornada s'ha de destacar que la bretxa salarial anual de la jornada parcial quasi iguala la bretxa salarial anual de la jornada completa, el 14,7 % i el 15 %, respectivament.

## **Pensions**

- L'import mitjà de les pensions contributives que van percebre les dones durant el 2019 va ser de 807,5 € mentre que, en el cas dels homes, aquest import va ser de 1.296,5 € (un diferencial de 489 €).
- Les dones perceben imports menors en pràcticament tots els tipus de pensions, a excepció de la pensió de viduïtat. És especialment significatiu com la pensió de jubilació, que és el tipus de pensió que acumula major nombre de persones perceptores, és precisament la que presenta un major diferencial entre l'import percebut per dones i homes (els homes perceben de mitjana 545 € més que les dones).
- Les dones perceben majoritàriament aquells tipus de pensions contributives que estan més relacionades amb la situació familiar i no tant amb la cotització prèvia. Els homes perceben en major mesura les pensions de jubilació i les d'incapacitat permanent mentre que les dones són majoritàries com a perceptores de pensions de viduïtat i favor familiar. Les d'orfandat, però, quedarien bastant igualades per sexes. Els tipus de pensions en què les dones

són majoritàriament perceptores donen dret al cobrament d'importos menors, cosa que perpetua en la fase de jubilació la desigualtat que s'ha consolidat prèviament en el mercat de treball.

- En la categoria de pensions no contributives, les dones són les que acumulen major nombre de perceptores (71 %) en la pensió de jubilació, que són pensions amb un import mitjà molt inferior al de les pensions de jubilació contributives (tan sols 377,4 €) i, per tant, ofereixen menys capacitat de protecció. En canvi, en els altres tipus de pensions no contributives, com les d'invalidesa, no hi hauria pràcticament diferència per sexes.

## Pobresa

- Els indicadors de pobresa ens mostren que, malgrat el creixement del PIB i l'ocupació, les taxes segueixen empitjorant en els darrers anys. Així, la taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)<sup>8</sup> a Catalunya segueix pujant. Ja afecta un 24,7 % de la població, 1.830.000 persones, i també 1.040.700 dones, un 27,5 % del total. A més, la taxa AROPE de les dones està augmentant en els darrers quatre anys, quan la dels homes (21,7 %) disminueix. En quatre anys la diferència entre la taxa d'homes i dones ha passat de ser de 5 dècimes a gairebé 6 punts, la qual cosa demostra un patró de sortida de la crisi en què la pobresa afecta més les dones que els homes.
- Pel que fa al risc de pobresa en el treball és molt preocupant com augmenta en un moment en què creix l'ocupació, ja que supera la taxa que hi havia l'any 2010 en el pitjor moment de la crisi. En el darrer any disponible, 2018, es detecta un increment molt sobtat de la taxa que correspon a les dones (15 %), que se situa per sobre de la que correspon als homes (13,9 %). Fins a aquest moment, la taxa masculina acostumava a ser més alta. L'evolució d'aquesta taxa mostra com impacta la precarietat laboral en els ingressos de les persones que treballen i posa de manifest com aquesta precarietat castiga més punyentment les dones.
- La pobresa des del punt de vista de l'autonomia personal demostra la feminització de la pobresa.
  - El 2016, CCOO va encarregar a l'equip de l'Observatori IQ l'estudi "[La pobresa amb perspectiva de gènere. Conceptes, indicadors i situació a Catalunya](#)",<sup>9</sup> que mostra les conclusions següents:
    - Els indicadors actuals de pobresa no són sensibles a les

---

<sup>8</sup> Indicador que recull la proporció de la població que es troba o bé en situació de risc de pobresa o bé en situació de privació material severa, o bé que viu en llars amb intensitat de treball molt baixa.

<sup>9</sup> L'estudi complet està disponible a:

[http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2017/pobresa\\_perspectiva\\_genere.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2017/pobresa_perspectiva_genere.pdf).

discriminacions i a les condicions de vida de les dones.

- A partir d'una primera aproximació teòrica, desenvolupa un marc conceptual sobre les dimensions de la pobresa que abasta diferents àmbits: la carència extrema, la precarietat, la marginació social, la manca d'autonomia i, finalment, la falta de realització. Es proposen 39 indicadors, dels quals 16 no estan previstos en l'Enquesta de condicions de vida, que és l'enquesta que permet fer una anàlisi de l'evolució de la pobresa.
- Amb les dades actualment disponibles és possible captar que, dels col·lectius empobrits, les noies joves són el primer dels col·lectius més empobrits, seguit del de les nenes i nens i del de les dones de més de 65 anys.

## **SALUT**

- En termes interanuals, podem observar com es manté la tendència en l'increment dels accidents de treball produïts durant la jornada i que els homes pateixen més accidents de treball que les dones. En el cas de les dones podem veure com l'augment més significatiu es va produir en els accidents greus.
- Així com en els accidents en jornada amb baixa proporcionalment són els homes els que pateixen més accidents, en els accidents in itinere la distribució s'inverteix segons les dades del Ministeri de Treball: 54 % dones i 46 % homes.
- En la nostra opinió, aquest comportament dels accidents in itinere en les dones és un indicador de la precarietat en la contractació que patim, amb l'especial incidència de jornades a temps parcial involuntàries, i que obliga en molts casos a compaginar diferents feines i a exposar-se al risc psicosocial de la doble presència, que implica la necessitat de ser a dos llocs a la vegada, atenent la feina i la cura d'altres persones.
- **Malalties professionals**
  - Durant el 2019, a Catalunya es van comunicar un total de 3.392 malalties professionals, amb baixa i sense baixa, distribuïdes per sexes de la manera següent:
    - Respecte del 2018 s'ha produït un lleuger descens en la comunicació de les malalties professionals en els homes, tant en el grup de les que s'han cursat amb baixa com en les que no. En canvi, en les dones es produeix un augment en les malalties que produeixen baixa i una reducció en aquelles en les quals no s'ha concedit la incapacitat temporal.
    - La distribució per sexes del nombre de comunicats tancats (1.629) com a malalties professionals amb baixa el 2019. Trobem que la majoria es produeixen en el grup 2, que inclou,

entre d'altres, els trastorns produïts per vibracions mecàniques, esforços produïts per l'ús intensiu de la veu, moviments repetitius i postures forçades.

- Malgrat el lleu augment en la comunicació de malalties professionals patides per treballadores, la nostra experiència sindical i el disseny del sistema en la gestió per part de mútues i empreses ens permeten afirmar que continua existint una forta infradeclaració.
- La protecció de la maternitat en l'àmbit laboral requereix polítiques actives de prevenció, començant per una correcta avaluació de riscos inicials que prevegi tots els riscos presents al lloc de treball que poden suposar un perill per a la salut de les dones embarassades o en situació de lactància. L'empresa està obligada a implantar les mesures preventives necessàries per adaptar el lloc de treball i evitar l'exposició de la treballadora als riscos identificats i avaluats.
- Per a CCOO de Catalunya és preocupant la discriminació per raó de sexe i la vulneració del dret a la igualtat per part de moltes empreses que no compleixen amb les seves obligacions quant a les avaluacions de riscos inicials i les mesures preventives per evitar els riscos per a la salut a les treballadores embarassades i/o lactants, i la pràctica habitual de les mútues d'endarrerir l'accés d'aquestes treballadores a una prestació a la qual tenen dret i que és bàsica per a la protecció d'un dret fonamental.

## **VIOLÈNCIES MASCLISTES**

- 1 de cada 4 dones a Catalunya ha patit o pateix violència masclista al llarg de la seva vida.
- 9 dones van ser assassinades per les seves parelles o exparelles l'any 2019. I des del 2008, en què el Departament d'Interior ofereix dades oficials, hi ha hagut 115 crims masclistes.
- Han augmentat les denúncies i s'han adoptat el 59,9 % de les ordres de protecció sol·licitades (segon trimestre del 2019). Catalunya segueix sent la comunitat on menys ordres de protecció s'adopten.
- La violència sexual continua augmentant en denúncies i en denunciats (destaquen els de menor edat).
- Les dones amb feina remunerada que pateixen una situació d'assetjament sexual en l'àmbit laboral arriben a 20.300 a Catalunya. D'aquest total, en el 66,8 % dels casos l'assetjament ha estat comès per un cap o una persona amb categoria superior; el 33,5 %, per un company, i un 8,4 %, per usuaris o clients.

## INTERVENCIÓ SINDICAL

### Plans d'igualtat

Segons dades de l'INE les empreses de més de 50 treballadors i treballadores obligades a negociar un pla d'igualtat a Catalunya seran 5.541, que haurien de comptar amb un pla d'igualtat, a tot estirar, el març del 2022, amb la distribució següent:

- 940 empreses tenen més de 250 persones treballadores (ja han de tenir pla d'igualtat).
- 834 empreses tenen entre 151 i 250 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2020).
- 1.017 empreses tenen entre 101 i 150 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2021).
- 2.790 tenen entre 50 i 100 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2022).

Les dades fan referència a plans d'igualtat d'àmbit territorial estatal, de Catalunya i de les províncies de Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona. En total hi ha 485 plans d'igualtat negociats que afecten empreses que tenen algun tipus d'ubicació a Catalunya.

- Els plans d'igualtat registrats passen de 307 el 2018 a 485 a finals del 2019.
- Un 27,8 % dels plans d'igualtat registrats han caducat abans del 2020, poc més d'1 de cada 4 plans d'igualtat estan caducats i no sabem si s'ha fet un seguiment i una avaluació de la seva implantació i si se n'ha plantejat la seva continuïtat.

### Afiliació i representació

- L'**afiliació** de dones a CCOO de Catalunya ha arribat el 2019 al 43,17 %.
- A les federacions de Sanitat, Educació i, amb menor incidència, Serveis, les dones afiliades representen una proporció superior a la dels homes. Per contra, les federacions de Construcció i Serveis, FSC i Indústria revelen tot el contrari: l'afiliació dels homes és clarament superior. Els punts més extrems són Sanitat, amb una representació del 80,29 % de dones, i Indústria, amb un 76,60 % d'homes afiliats al sindicat.
- Si comparem la nostra distribució territorial dins de les unions intercomarcals amb el percentatge general de dones, els percentatges de les comarques gironines, Barcelonès i terres de Lleida són superiors a la mitjana d'afiliació general de dones de Catalunya.
- Les dones joves representen un 45,03 % del total de joves, de manera que, de mica en mica, es va aproximant la paritat en l'afiliació jove del sindicat.

- L'afiliació de dones immigrants continua creixent a un ritme més alt en comparació a l'afiliació d'homes immigrants, amb un 36,04 % de dones i un 63,96 % d'homes.
- La representació electoral de dones de CCOO en Catalunya continua amb tendència creixent i situa en un 43,09 % la representació de dones **delegades**.
- Per exemple, això ho podem veure amb claredat a la Federació de Serveis, amb un 53,41 %; a la federació d'Educació, amb un 58,40 %, i la diferència més marcada, a Sanitat, amb un 78,09 %. A l'extrem oposat tenim a Construcció i Serveis, amb una representació de delegades dones d'un 40,66 %, l'FSC, amb un 39,55 %, i Indústria, amb un 27,93 %.
- Entre les dones delegades de 30 anys o menys hem passat d'un 45,29 % del total de representativitat a un 45,89 % dins la totalitat de CCOO de Catalunya.
- Les dones immigrades delegades de CCOO representen en aquests moments el 43,37 %. Aquesta xifra demostra l'empoderament de les dones estrangeres dintre l'àmbit sindical i la seva representació.

### Assessorament

- Utilitzen més l'assessorament les dones que els homes i aquesta tendència ha anat augmentant cada any, excepte en la franja d'edat de més de 60 anys, en què són els homes els que acudeixen amb més freqüència a aquestes consultes.
- Si analitzem els motius de les consultes per gènere, podem veure que hi ha diferències significatives en funció del gènere. El motiu més freqüent de les consultes per part de les **dones són els de drets fonamentals, salut i seguretat i contractació**.

### Assessoraments del CITE

- La memòria del CITE del 2019 posa de manifest que es manté l'increment de l'arribada de persones de Veneçuela i d'Hondures dels darrers anys. Això ha fet augmentar el percentatge de dones ateses, que ha arribat al 59 % del total de persones ateses, com a conseqüència del major pes de les dones entre les persones provinents d'aquests països (un 65 % en el cas de Veneçuela i un 81 % en el cas d'Hondures).
- El principal sector d'ocupació és el treball de la llar, que ocupa el 36,3 % de les persones que treballen, el 95 % de les quals són dones. També és el primer sector pel que fa a treball irregular, amb el 42,1 % del total de les persones que treballen de manera irregular. El segon sector és el d'altres serveis, amb un 24,2 %, seguit de l'hostaleria, amb un 11,1 %.
- Es consolida, doncs, que la tipologia de la persona atesa al CITE és una dona llatinoamericana, sense autorització administrativa, que treballa de manera irregular al sector del treball de la llar, amb el que això significa de situació precària, ja que la precarietat i la invisibilitat del sector se sumen a les que ja



comporta per si mateixa la situació d'irregularitat administrativa.

### **Situació laboral, econòmica i social de les dones al món**

- Les dones representen gairebé el 50 % de la població mundial. Actualment, el dret internacional s'ha dotat dels instruments per garantir el seu accés als drets humans des d'una perspectiva de gènere i per assegurar-ne la vigència. Tot i això, els seus drets segueixen sent vulnerats de manera sistemàtica i, en molts casos, de manera impune. Així, les llargues llistes de víctimes de violència continuen tenint rostre femení i tant les dones com les nenes continuen veient com la desigualtat, la discriminació i l'ús de la força afecta cadascuna de les esferes de la seva vida
- D'acord amb les últimes dades de l'OIT ([2019](#)), les dones tenen una taxa de participació en el mercat laboral del 47 %, una xifra 27 punts percentuals inferior a la masculina, que se situa en un 74 %. El 61 % de la població econòmicament activa al món s'ocupa al sector informal i això afecta el 58,1 % de les dones i el 63 % dels homes.
- Segons l'OIT ([2017](#)) al món hi ha 24,9 milions de víctimes dels treballs forçats, de les quals les dones i les nenes representen:
  - El 99 % de les víctimes a la indústria sexual comercial i el 58 % dels altres sectors.
  - El 40 % de les víctimes dels treballs forçats a mans de l'Estat.
  - El 57,6 % de les víctimes de treballs forçats al sector privat.
- A escala mundial, segons l'últim informe publicat per l'OIT el [2019](#) la bretxa salarial de gènere ponderada se situa en un 18,8 %, és a dir les dones guanyen un 81,2 % del que guanyen els homes i també ha constatat l'existència de salaris més baixos en aquelles empreses on la mà d'obra és majoritàriament femenina.
- Al món només el 41,1 % de mares recents gaudeix de prestació per maternitat contributiva o no contributiva i 606 milions de dones al món en edat de treballar no poden accedir al mercat laboral perquè han d'assumir les tasques de cura no remunerades, mentre que, en el cas dels homes, aquesta xifra se situa al voltant de 41 milions.
- Segons l'[OMS](#), s'estima que cada any, al món, es practiquen 25 milions d'avortaments il·legals o no segurs. Això suposa que almenys 6,9 milions de dones, anualment, hagin de rebre assistència mèdica per complicacions derivades dels avortaments clandestins practicats.
- D'acord amb la UNESCO ([2018](#)), les nenes tenen més dificultats per accedir al sistema educatiu. Això fa que, el 2018, dels 59,1 milions d'infants que no assistien a l'escola primària, 32,3 milions fossin nenes i 26,8 milions, nens.
- Segons les últimes dades disponibles de les Nacions Unides (ONU, 2017), 1 de cada 3 dones al món ha estat víctima de violència física i/o sexual, encara que, en alguns països, aquesta xifra s'eleva fins a un 70 %.
- El cos de les dones ha acabat esdevenint el camp de batalla de la violència física i sexual. Segons dades de les Nacions Unides ([2019, UNODC](#)), el 2017,

al món, un total de 87.000 dones van ser víctimes d'homicidi intencionat. D'aquestes, el 58 % van ser assassinades pel seu company sentimental o per un membre de la seva família. Això vol dir que, el 2017, cada dia 137 dones van ser assassinades. En aquest sentit, es va donar una major incidència a l'Àfrica, on es van registrar 19.000 homicidis, davant els 3.000 registrats a Europa.

- Segons l'UNICEF [\(2019\)](#), al món, el 21 % de les dones joves van contreure matrimoni abans de complir els 18 anys. Això fa que, actualment, hi hagi 650 milions de nenes i dones vives que han estat sotmeses al matrimoni forçós infantil, dada que es transforma en una mitjana anual de 12 milions de nenes menors de 18 anys obligades a contreure matrimoni.
- Les dones també són víctimes de pràctiques tals com la mutilació genital femenina, que continua estant molt estesa: segons l'ONU [\(2020\)](#), 4,1 milions de nenes al món corren el risc de patir mutilació genital femenina el 2020.

## 9. Propostes d'acció

La crisi i les polítiques neoliberals i patriarcals han copejat el conjunt de la població, tot i que no a tothom de manera igual. Han copejat més les classes socials desfavorides, les dones, la gent jove o gran, i les persones immigrades. I els anys de recuperació econòmica no han tingut impacte en les desigualtats de gènere, ja que, en general, no han tingut efectes sobre la qualitat de treball i de vida de la majoria de les persones. Com mostren les dades d'aquest informe, les situacions de desigualtat de les dones s'expressen en el conjunt de les relacions socials, de manera que calen polítiques públiques decidides, així com la implicació del conjunt de la societat per fer front a aquestes desigualtats i discriminacions.

### **CCOO exigim:**

— Que es desenvolupin polítiques actives d'ocupació i amb perspectiva de gènere per incidir en la qualitat de l'ocupació i en la disminució de la bretxa salarial, així com en la incorporació al mercat de treball de les dones aturades, tenint en compte itineraris personalitzats d'orientació, formació i requalificació professional.

— Que s'incideixi especialment en la necessitat d'una llei específica contra la bretxa salarial, tal com estableix el RD 6/2019, que incideix directament en la transparència salarial i contribueix a la detecció de la bretxa salarial.

— Que es reverteixin les retallades i la pèrdua de drets, derivades de les reformes laborals, que han tingut un impacte específic en les dones treballadores de tots els sectors. Fem especial esment, pel seu impacte de gènere, de la regulació del temps parcial, la desregulació de la jornada laboral i les mesures relacionades amb les reduccions de jornada per tenir cura de criatures i persones dependents. Cal aprofundir en mesures de flexibilitat en la jornada per al desenvolupament de la cura de criatures i persones dependents.

— Que s'avanci en polítiques de conciliació del temps social i del temps laboral, i de corresponsabilitat entre dones i homes, de manera que el cost de la cura de criatures i persones dependents no recaigui majoritàriament en les dones: som en la línia d'equiparació del permís per a dones i homes, però ara cal que avancem en corresponsabilitat. En aquest sentit, calen dues mesures urgents: la creació de llars d'infants públiques per atendre les criatures de fins a 3 anys i el desenvolupament universal i amb pressupost suficient de la llei de dependència.

— Que es garanteixi el desenvolupament i la dotació pressupostària de les anomenades *lleis d'igualtat*, tant en l'àmbit de Catalunya com en el de l'Estat espanyol. En relació amb la llei catalana, volem fer especial esment al compromís que tindran, per al conjunt de lleis i programes de govern, l'anàlisi i les memòries de gènere, i que els indicadors i les enquestes d'evolució social disposin de metodologies sensibles al gènere. En aquest sentit, és urgent fer front a les bases de dades dels usos del temps social i laboral, i als indicadors per mesurar la pobresa en la nostra societat, així com disposar de dades sobre la realitat de l'assetjament

sexual i l'assetjament per raó de sexe a les empreses.

— Que es doti la Inspecció de Treball de personal suficient, format i especialitzat en gènere que pugui actuar d'ofici per detectar i identificar discriminacions laborals, amb independència que sigui en sectors o professions feminitzades, així com el no-compliment de les obligacions relacionades amb els plans i les mesures d'igualtat, i l'obligació de totes les empreses de disposar de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

— Que s'avanci en polítiques de conciliació del temps social i del temps laboral, i de corresponsabilitat entre dones i homes, de manera que el cost de la cura de criatures i persones dependents no recaigui majoritàriament en les dones, que s'equipari el temps del permís de maternitat i el de paternitat, i que aquest darrer sigui d'exercici obligat. En aquest sentit, calen dues mesures urgents: la creació de llars d'infants públiques per atendre les criatures de fins a 3 anys i el desenvolupament universal i amb pressupost suficient de la llei de dependència.

— Que es desenvolupi el Pacte nacional per a la racionalització dels horaris per potenciar una transformació articulada dels principals espais que determinen el temps social: el treball remunerat, el treball de cura, els horaris comercials i d'educació, la mobilitat i la cultura, i els mitjans de comunicació. I, evidentment, amb polítiques decidides per part de l'Administració i del mateix Govern. Cal disposar de dades que mostrin la realitat del temps social i del temps laboral.

— Que quan es parli de negociació col·lectiva es faci especialment esment a la jornada de treball i a la seva distribució, s'exigeixi que es compleixi el reial decret sobre registre de jornada, es negociïn jornades laborals que facin compatible la vida laboral, la personal i la familiar, i que es faci efectiva l'adaptació de jornada per motius de cura.

— Que s'erradiqui la cosificació de les dones i s'impulsin polítiques i accions que posin les dones al lloc que els toca: en el de persones i no en el d'objectes per a l'ús i al servei dels homes.

— Que es garanteixi un sistema just i equitatiu de pensions que no sigui discriminatori per a les dones i compensi la discriminació laboral i les desigualtats patides durant la seva vida per garantir una vellesa plena i digna.

— Que s'incrementi la protecció social amb dues mesures essencials: el manteniment de la prestació contributiva si es participa en itineraris d'inserció i que la renda garantida, en cas d'absència d'ingressos suficients, preservi l'equitat de gènere i estigui finançada conjuntament per Estat i Generalitat.

— Que el Govern de l'Estat ratifiqui el Conveni 189 de l'OIT, que regula els drets i les condicions laborals de les treballadores de la llar.

— Que s'apliqui una política contundent i amb recursos per garantir una vida lliure de violències masclistes. Per això, proposem:

- Que es despleguin, amb partides pressupostàries específiques, les 200 mesures del Pacte d'estat contra la violència de gènere, incloent-hi totes les violències.

- Que s'actui de manera efectiva per erradicar les violències sexuals.
- Que el Govern de la Generalitat desenvolupi la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes i desplegui plenament la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, amb recursos humans i econòmics suficients.
- Que el sistema judicial elabori un pla d'acció urgent per a formació, capacitació i investigació de mesures de protecció reals i efectives per a les dones que són víctimes de violència masclista.
- Que es creï un sistema integral a Catalunya, fent xarxa amb els recursos i serveis locals i comarcals, de protecció i seguiment a les dones que pateixen violència masclista per part de parelles o exparelles encara que no cursin denúncies.

— Que la salut de les dones sigui una prioritat en els programes i abordatges de prevenció de la salut.

— Que s'impulsi la negociació col·lectiva com la més eficaç de les vies per avançar en la igualtat efectiva en l'accés i la permanència al treball remunerat i per erradicar la bretxa salarial, recollint els acords assolits a l'Acord interprofessional de Catalunya i les orientacions de la *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones*, elaborada per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, i el desenvolupament del RD 6/2019, que modifica l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica d'igualtat i la LISOS. Per tal de garantir-ho, és necessari:

- Aplicar l'obligatorietat en la negociació de plans d'igualtat a les empreses on hi ha més de 150 persones treballant; el 2021, de més de 100, i el 2022, de més de 50. I mentre no sigui obligatori el pla d'igualtat, caldrà introduir mesures d'igualtat a totes les empreses a través dels convenis i acords col·lectius.
- Negociar plans d'igualtats, inclòs el diagnòstic, els objectius i les mesures; fer-ne la implantació, així com el seguiment i l'avaluació, i registrar-los, tal com estableix el RD 6/2019.
- Demanar el registre salarial, obligatori per a totes les empreses des de fa un any, per identificar i erradicar la bretxa salarial, definint-la i identificant-la per a cadascun dels llocs de treball, per evitar que existeixi qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Així mateix, cal eliminar la infravaloració dels treballs feminitzats, valorant els llocs de treball amb perspectiva de gènere, i aconseguir que cap categoria professional estigui per sota dels 14.000 € anuals.
- Complir l'anomenada *lleï d'igualtat* a totes les empreses i disposar de protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Recollir i ampliar les mesures de protecció de les dones que pateixen violència masclista de les seves parelles o exparelles.

- Millorar les condicions de treball relacionades amb la jornada laboral i els drets de conciliació.
- Crear una comissió paritària d'igualtat que faci el seguiment de tots aquests aspectes, a més dels inclosos en els plans d'igualtat.