



INFORME:  
**Les condicions de vida i de treballs de les dones**

8 de Març 2018. Dia Internacional de les Dones





Març de 2018

**Coordinació:** Lidia Sandalinas Félez

**Elaboració:**

Alba Garcia Sànchez

Lidia Sandalinas Félez

Neus Moreno Sáenz

Montserrat Sanahuja Ferrando

Mayte Lagunas Guerrero

Romina Garcia Inglés

Esther Caballé Pallares

Laura Diéguez Ferrer

Soledad Gálvez Navarro

Llorenç Serrano Giménez

**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**

**Disseny de la portada:** Anna Segura Cintas

**Impressió:** Service Point, SA

## PRESENTACIÓ

A Catalunya, les dones majors de 16 anys som el 52% de la població en edat de treballar, però, en canvi, només som  $\frac{3}{4}$  de la població activa, menys de la meitat de les dones pot accedir a l'ocupació, 1 de cada 10 està aturada i 2 de cada 5 (58%) forma part de la població anomenada *inactiva*, sovint per haver d'assumir treballs de cura.

La bretxa salarial és del 24% i aquesta bretxa existeix ja per a les dones joves i no minva al llarg de la vida laboral, fins a arribar a uns extrems alarmants pel que fa a les pensions.

El 46% de les dones aturades fa més de 2 anys que es troba en aquesta situació, només 1 de cada 4 rep prestació i 1 de cada 4 té contracte a temps parcial. Les dones amb pensions contributives suporten una bretxa del 38%.

La precarietat afecta més les dones en tots els grups d'edat, en tots els àmbits professionals, en tot tipus de contractes, especialment els de temps parcial, i en totes les categories. Hi ha un 25,9% de dones que té treball remunerat en risc de pobresa, **és a dir 1 de cada 4 dones**, per oposició a un 14,9% dels homes. Les llars on viu 1 dona sola, 26,4%, es troben en risc de pobresa o exclusió social. Les dones joves i les majors de 65 anys són els col·lectius de població que pateixen més privacions materials a Catalunya.

El treball domèstic i de cures segueix sent un treball que fan majoritàriament les dones de manera gratuïta, encara que sigui imprescindible per a la sostenibilitat de la vida, per a la reproducció de la població i perquè el sistema tingui força de treball. Aquest treball invisible i no reconegut suposa afegir al PIB un 23% i representa un estalvi important per al sistema públic d'atenció social en un país on les polítiques de retallades han desmantellat un estat del benestar que ja era deficitari abans de la crisi.

La salut i l'atenció sanitària també tenen biaix de gènere i de classe social, i així es conclou de les dades de diferents enquestes de Catalunya.

A Catalunya, el 2017 hi va haver 9 assassinats masculistes: 8 dones i 1 menor, de les quals van denunciar 3. La violència masculista encara es cobra vides i, de manera alarmant, el seu abordatge demostra mancances en el sistema de justícia, i el que és més preocupant: fa evidents les mancances en els sistemes de protecció i d'atenció integral.

Entre el 42% i el 50% de les dones treballadores han estat víctimes d'assetjament sexual a la feina, i les dones segueixen patint agressions sexuals que neguen el gaudi de l'espai públic en llibertat.

Si ens fixem en indicadors tant d'àmbit global com local veiem que la crisi encara no ha estat superada: la suposada recuperació econòmica genera ocupació de baixa qualitat, temporal, amb baixos salaris, amb bretxa per a les dones i una contractació temporal i a temps parcial que, lluny d'estabilitzar i fer avançar la igualtat d'oportunitats, accentua la discriminació i les bretxes a tots els nivells.



Amb l'informe ***Les condicions de vida i treball de les dones*** del 2018 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. Una aproximació a la realitat que orienta l'acció sindical i sociopolítica del nostre sindicat 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.

## ÍNDEX

<p>6</p> <p><b>MERCAT DE TREBALL</b></p> <p>POBLACIÓ 7</p> <p>ACTIVITAT I INACTIVITAT 8</p> <p>OCUPACIÓ 12</p> <p>ATUR 24</p>	<p>28</p> <p><b>SALARI, PROTECCIÓ SOCIAL I POBRESA</b></p> <p>BRETXA SALARIAL 29</p> <p>PENSIONS 36</p> <p>POBRESSA 38</p>
<p>43</p> <p><b>TEMPS LABORALS I TEMPS SOCIALS</b></p> <p>TEMPS LABORALS I TEMPS SOCIALS 44</p>	<p>48</p> <p><b>SALUT</b></p> <p>DESIGUALTATS I ATENCIÓ SANITÀRIA I IMPACTE DE LES CONDICIONS DE TREBALL EN LA SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES 49</p> <p>VIOLÈNCIES MASCLISTES 52</p>
<p>59</p> <p><b>SITUACIÓ LABORAL, ECONÒMICA I SOCIAL DE LES DONES AL MÓN</b></p> <p>MERCAT DE TREBALL 60</p> <p>SALARI I PROTECCIÓ SOCIAL 62</p> <p>TREBALL REMUNERAT I TREBALL DOMÈSTIC I FAMILIAR 63</p> <p>PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ÀMBITS I ORGANISMES DE DECISSIÓ 64</p> <p>DESIGUALTATS EN L'ACCÉS A LA SALUT 65</p> <p>DESIGUALTATS EN L'ACCÉS A L'EDUCACIÓ 66</p> <p>LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES 67</p>	<p>69</p> <p><b>PARTICIPACIÓ</b></p> <p>NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 70</p> <p>AFILIACIÓ I REPRESENTACIÓ SINDICALS 77</p> <p>81</p> <p><b>SIAD LABORAL I ASSESSORAMENTS A CCOO</b></p>
<p>84</p> <p><b>CONCLUSIONS</b></p>	
<p>91</p> <p><b>PROPOSTES D'ACCIÓ</b></p>	

## MERCAT DE TREBALL

### POBLACIÓ 7

#### ACTIVITAT I INACTIVITAT 8

*Població activa i població inactiva*  
*Taxa d'activitat*  
*Taxa d'activitat per grups d'edat*  
*Taxa d'activitat per nacionalitat*  
*Població activa per nivell d'estudis*

#### OCUPACIÓ 12

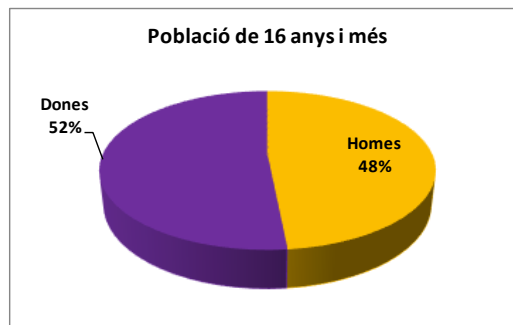
*Evolució de la taxa d'ocupació*  
*Taxa d'ocupació per grups d'edat*  
*Taxa d'ocupació per nacionalitat*  
*Ocupació per nivell d'estudis*  
*Situació professional*  
*Ocupació en el sector públic i en el sector privat*  
*Segregació ocupacional*  
*El tipus d'ocupació*  
*El treball a temps parcial*  
*Contractació*

#### ATUR 24

*Evolució de la taxa d'atur*  
*Població aturada i taxa d'atur per grups d'edat*  
*Població aturada per nacionalitat*  
*Població aturada per nivell de formació*  
*Població aturada que cerca la primera feina*  
*Durada de l'atur*  
*Taxa de cobertura i bretxa en les prestacions de les persones aturades*

## POBLACIÓ

Per poder tenir elements per conèixer el percentatge de dones en edat de treballar (en el mercat de treball remunerat) i poder comparar-lo més endavant amb el percentatge de dones que efectivament formen part del mercat de treball remunerat (població activa) i el percentatge de població ocupada i població aturada, partim de les dades de la població de més de 16 anys, edat mínima legal per treballar, que ofereix l'Enquesta de població activa (EPA), referides al 4t trimestre del 2017.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

El 52% de les persones que tenen l'edat mínima legal per treballar són dones, i el 48% són homes.

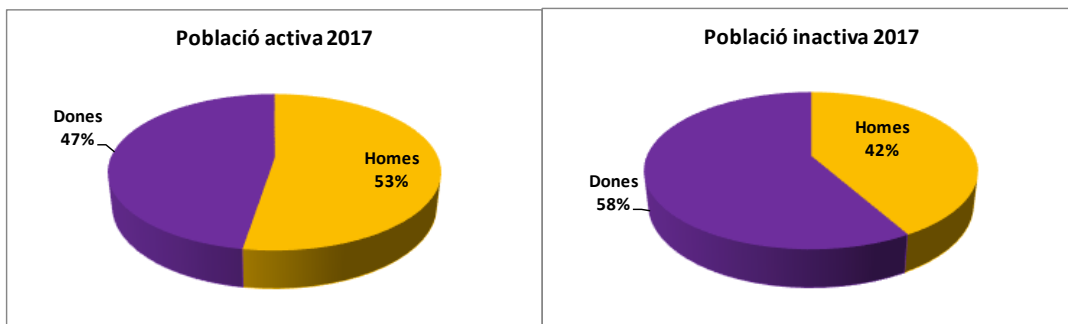
A finals del 2017, les dones estrangeres també són el 52% de la població estrangera en edat de treballar.

## ACTIVITAT I INACTIVITAT

### *Població activa i població inactiva*

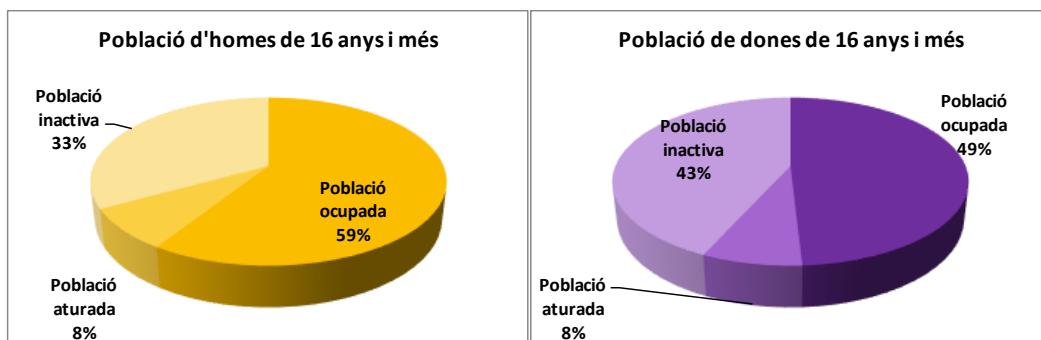
Els conceptes d'aquest apartat són els que s'utilitzen a l'EPA: com a població activa s'entén el conjunt de persones que tenen l'edat legal de treballar i consten com a població ocupada o en atur; per *població inactiva* s'entén el conjunt de persones que, malgrat estar en edat de treballar de manera remunerada, no ho fan i tampoc busquen feina.

Des d'una perspectiva feminista, el concepte de *treball* és molt més ampli, ja que supera les barreres del treball remunerat, moltes de les situacions que les estadístiques qualifiquen avui d'inactivitat estarien incloses dins de l'activitat i moltes més dones formarien part de la població activa, encara que la seva feina no estigués remunerada.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Si bé les dones són el 52% de la població de 16 anys i més, dins de la considerada població activa representen tan sols el 47% (6 punts per sota dels homes), i dins de la considerada població inactiva són el 58% (16 punts per sobre dels homes).



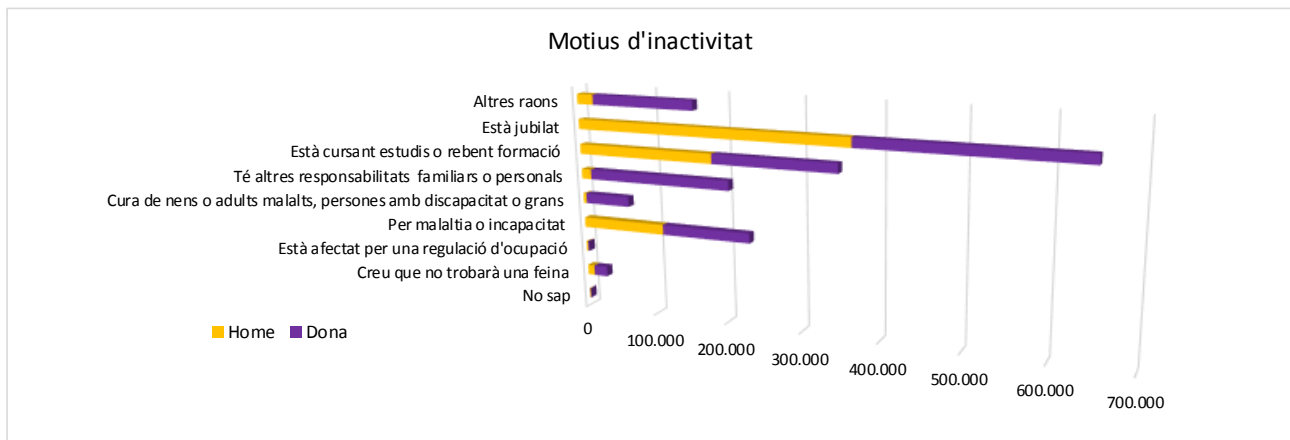
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Entre els homes de 16 anys i més, el 59% estan ocupats; el 8%, aturats, i 1 de cada 3 homes (33%) estan inactius. La quantitat d'homes ocupats és superior a la d'homes aturats i inactius.

La situació de les dones de 16 anys i més és pitjor: menys de la meitat (49%) estan ocupades, el 8% estan aturades i 43% tenen la consideració d'inactives. La quantitat de dones inactives i aturades és superior a la quantitat de dones ocupades.

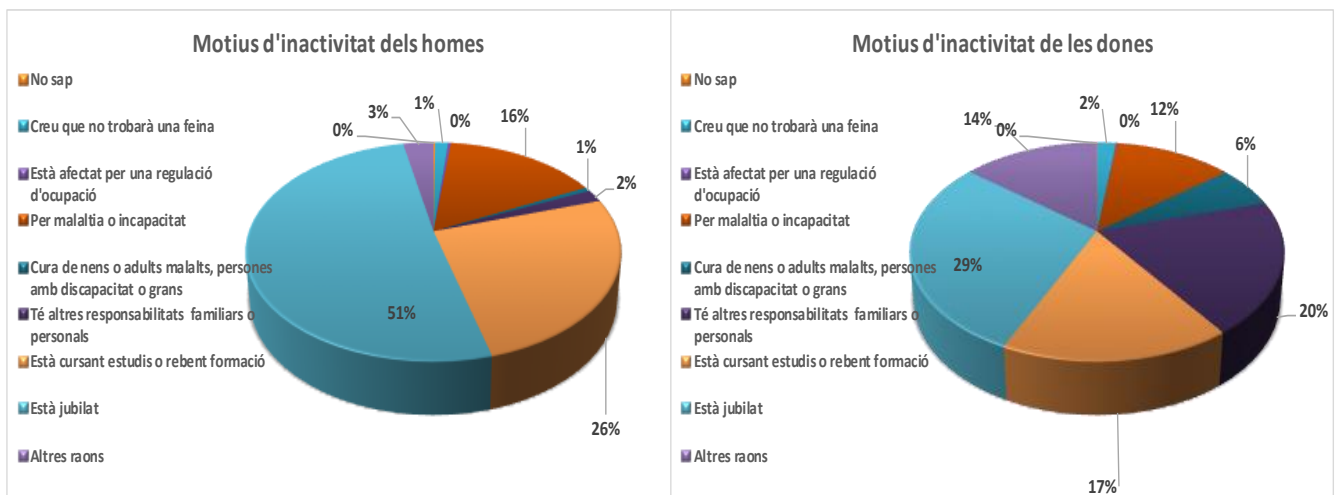


El gràfic següent explica, segons l'EPA, els motius per trobar-se en la situació d'inactivitat. Els principals motius són els casos de jubilació, formació i malaltia o incapacitat pròpia.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Els motius pels quals els homes i les dones es troben en situació d'inactivitat són molt diferents. La jubilació és el motiu per a gairebé la meitat dels homes inactius; en canvi, per a les dones és tan sols el 29%. La cura de nens o adults malalts, que és motiu d'inactivitat per al 6% de les dones inactives, pràcticament no és motiu per als homes. Altres responsabilitats familiars o personals són motiu d'inactivitat per a 1 de cada 5 dones, quan en el cas dels homes ho és tan sols per a 1 de cada 50. Aquest és el segon motiu d'inactivitat per a les dones. Estar realitzant estudis és el segon motiu per als homes i el tercer per les dones amb una diferència de 9 punts més en els homes que en les dones. Altres raons són motiu d'inactivitat per a un 14% de dones i per a un 3% en el cas dels homes.

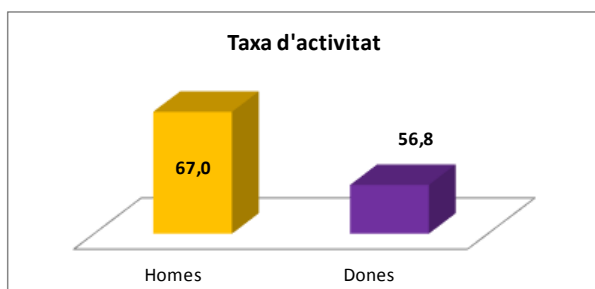


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

## Taxa d'activitat

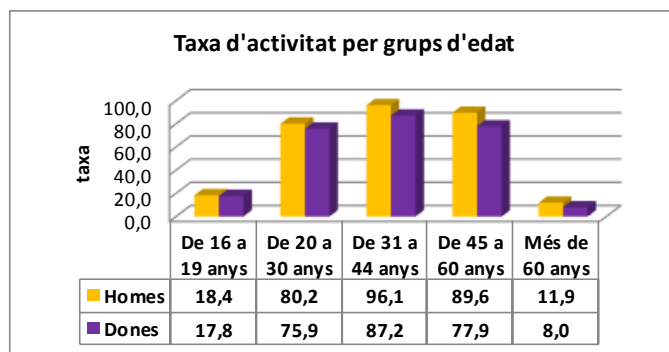
És l'indicador relatiu associat a la població activa i es defineix com el quocient entre aquesta i la població de 16 anys i més. Aquí l'analitzem per sexe, grup d'edat i nacionalitat.

La taxa d'activitat dels homes ha tingut un petit augment —de 0,2 punts respecte del 2016— i la de les dones es continua mantenint. Tot i així hi ha una diferència d'uns 10 punts entre la taxa d'activitat dels homes, dels que treballen o estan a l'atur (67%), i la de les dones (56,8%).



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

## Taxa d'activitat per grups d'edat



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

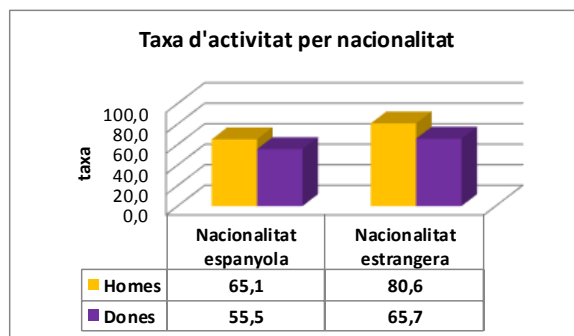
La taxa d'activitat de les dones és sempre inferior a la dels homes amb independència de l'edat que tinguin.

La diferència més gran en activitats d'homes i de dones és als grups d'edats que es troben entre els 31 i els 44 anys, on hi ha una diferència de 9 punts, i entre els 45 i 60 anys, on la diferència és de 12 punts.

Per a ambdós sexes, les taxes d'activitat més elevades, les trobem entre les tres franges d'edat dels 20 als 60 anys. Cal destacar que l'augment de la taxa d'activitat dels homes de la franja dels 20 als 30 anys a la dels 31 als 44 anys és de 16 punts, mentre la de les dones és de 12 punts, i que la disminució de l'activitat d'aquesta franja d'edat a la següent en els homes és de 6,5 punts mentre que la de les dones és de 9,3.

### Taxa d'activitat per nacionalitat

Continua sent més gran la taxa d'activitat dels homes que la de les dones, ja hagin nascut a Espanya o fora d'Espanya.



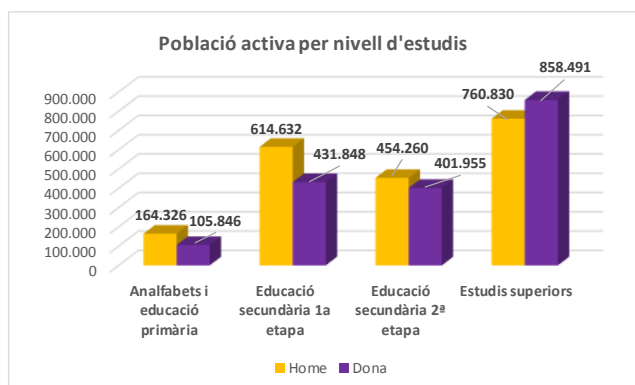
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

La diferència en la taxa d'activitat entre dones i homes nascuts fora d'Espanya és de 15 punts desfavorables per a les dones. Aquesta diferència ha disminuït si la comparem amb les taxes de l'any 2015, perquè la taxa d'activitat dels homes nascuts fora d'Espanya ha disminuït 4,2 punts, mentre que la de les dones ha augmentat 1 punt.

La taxa d'activitat de les persones de nacionalitat estrangera és més alta que la de les de nacionalitat espanyola (més en els homes, 15,5 punts per sobre, que en les dones, 10,2 punts per sobre).

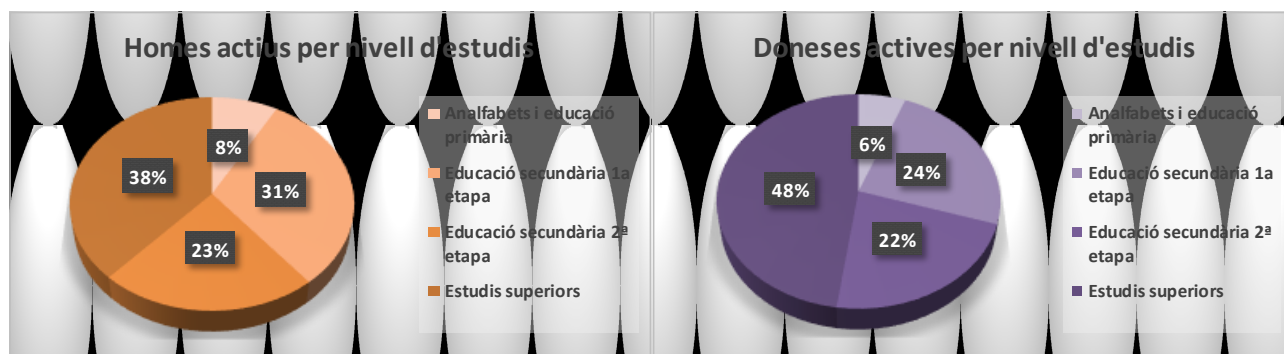
### Població activa per nivell d'estudis

El nivell d'estudis d'homes i dones és una realitat diferent entre la població que treballa o està aturada.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Gairebé la meitat (48%) de les dones actives tenen estudis superiors, davant el 38% dels homes actius.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

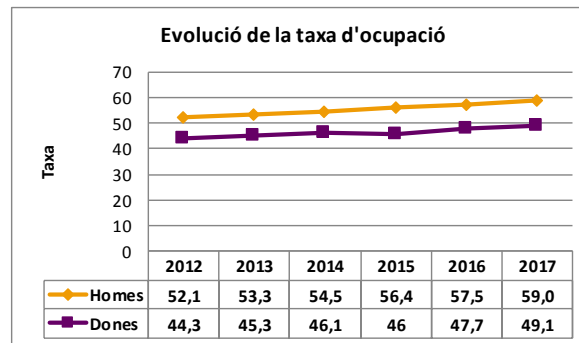
## OCUPACIÓ

En aquest apartat analitzem les dades principals de l'ocupació a Catalunya, tant pel que fa a la participació de les dones i els homes, com a les condicions de treball que expliquen i determinen en major grau les desigualtats socials de les dones en el treball remunerat. Així mateix, en alguna ocasió s'aborden les diferències dins el mateix col·lectiu de dones, principalment a partir de l'edat i la condició migratòria.

### ***Evolució de la taxa d'ocupació***

El gràfic següent mostra l'evolució de la taxa (%) d'ocupació des de l'any 2012 fins al 2017 per sexes, a Catalunya. Les taxes d'ocupació de les dones resulten sempre inferiors a les dels homes. Aquesta diferència desfavorable per a les dones, que el 2012 era de 8 punts, a finals del 2017 és de 10 punts.

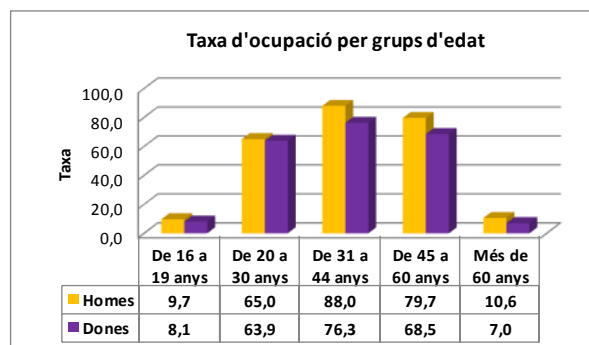
En el darrer any ha augmentat gairebé en la mateixa proporció la taxa d'ocupació de dones i homes. Més endavant analitzarem el tipus d'ocupació i contractació que ha fet augmentar aquesta taxa, amb una ocupació més precària.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

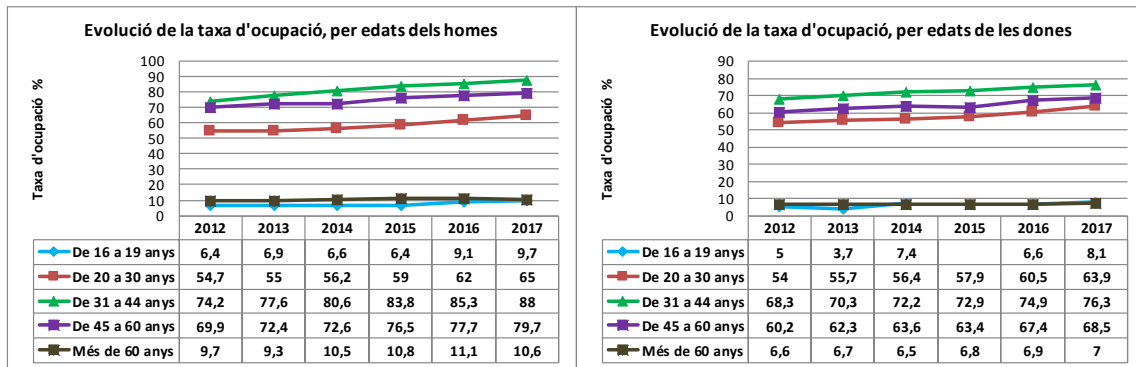
### ***Taxa d'ocupació per grups d'edat***

La taxa d'ocupació també és menor en les dones en totes les franges d'edat, però el comportament és molt diferent segons les edats. A la franja d'edat compresa entre els 16 i els 19 anys gairebé no hi ha ocupació i la taxa d'ocupació dels joves és una mica superior a la de les joves. La diferència ha disminuït a 1,6 punts a causa d'un augment més gran de la taxa d'ocupació de les joves que dels joves. També hi ha molt poca ocupació entre les persones de més de 60 anys, però aquí la taxa ja és 3,6 punts superior en els homes. Les diferències més importants, les trobem en els grups de 31 a 44 anys i de 45 a 60 anys: la taxa d'ocupació dels homes augmenta a 11,6 punts en la primera franja i a 11,2 en la segona.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

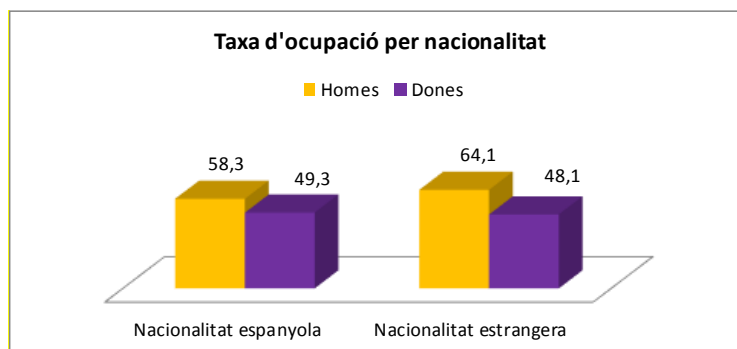
L'evolució de la taxa d'ocupació des del 2012 és diferent en homes i en dones: en ambdós casos augmenta, però en el cas de les dones ho fa amb més moderació.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

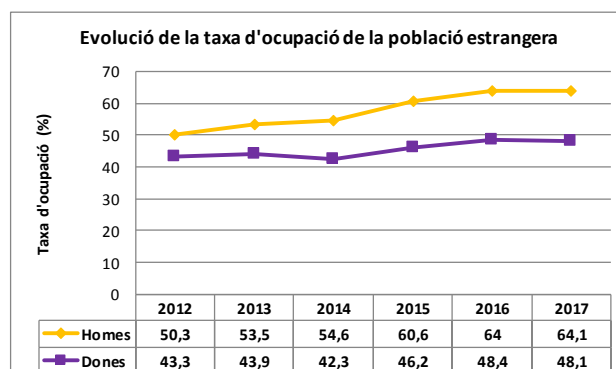
### Taxa d'ocupació per nacionalitat

Tant entre la població autòctona com entre l'estrangera, els homes, a Catalunya, continuen tenint unes taxes d'ocupació més elevades que les dones. Però en el cas de la població estrangera la taxa d'ocupació de les dones és inferior a la dels homes i arriba a 16 punts, mentre que entre la població autòctona la diferència és de 9 punts. La taxa d'ocupació de les dones de nacionalitat espanyola i estrangera són similars.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

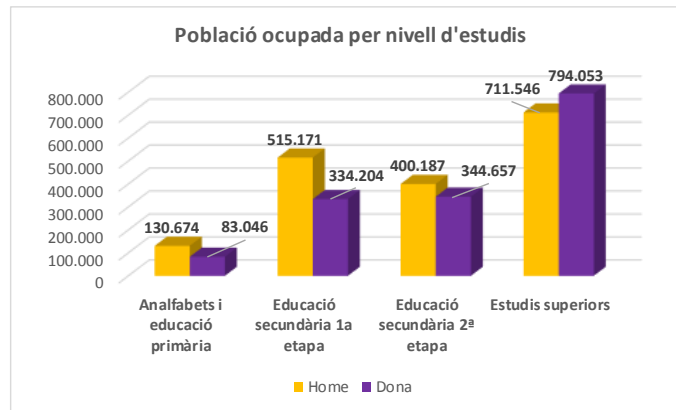
Entre la població estrangera està augmentant la diferència entre la taxa d'ocupació d'homes i dones. Això es deu al fet que la taxa d'ocupació dels homes pràcticament s'ha mantingut i la de les dones ha baixat una mica, i pot ser conseqüència del treball irregular de moltes dones immigrades.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

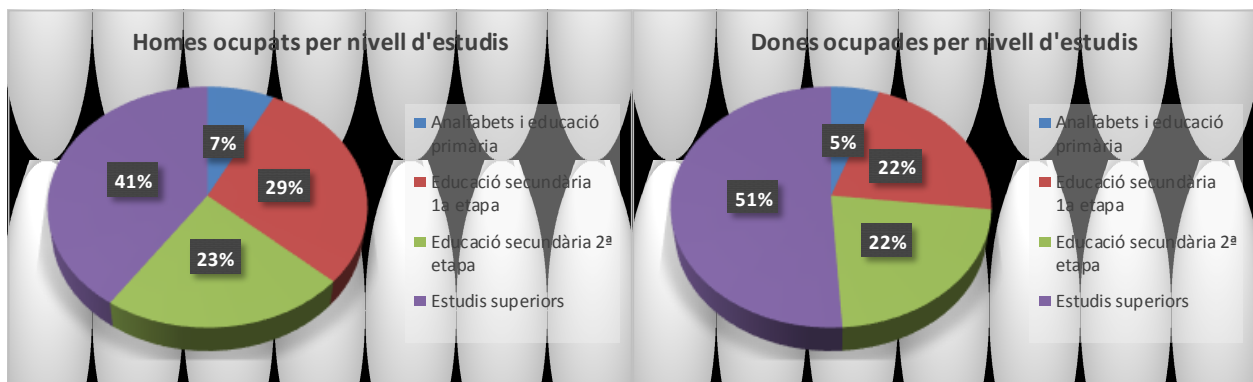
### Ocupació per nivell d'estudis

Observant el nivell d'estudis de la població ocupada es veu que hi ha més dones ocupades amb estudis superiors que homes, i a mesura que els nivells d'estudis són més baixos hi ha més homes ocupats.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Més de la meitat de les dones ocupades tenen estudis superiors davant del 41% dels homes ocupats. Quan analitzem els tipus d'ocupació veiem que el nivell d'estudis no es correspon amb les ocupacions superiors i tampoc amb les retribucions.

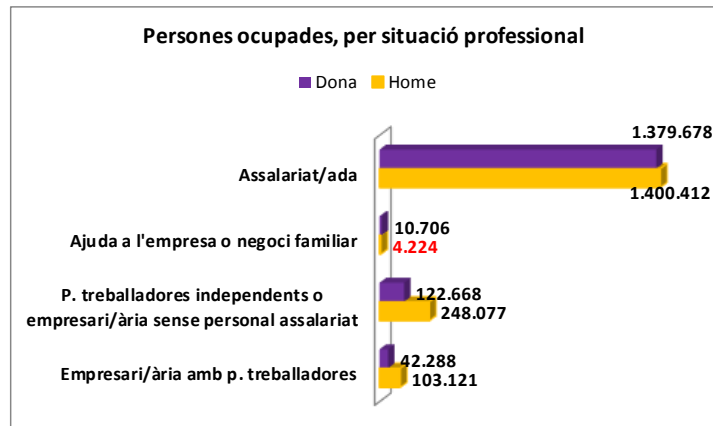


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

### Situació professional

Veiem, tot seguit, en xifres absolutes i per sexes com es distribueix la població ocupada segons la situació professional, a Catalunya, el 4t trimestre del 2017. El col·lectiu més nombrós és el de persones assalariades, en el qual el nombre de dones i homes és molt semblant (encara que són menys les dones).

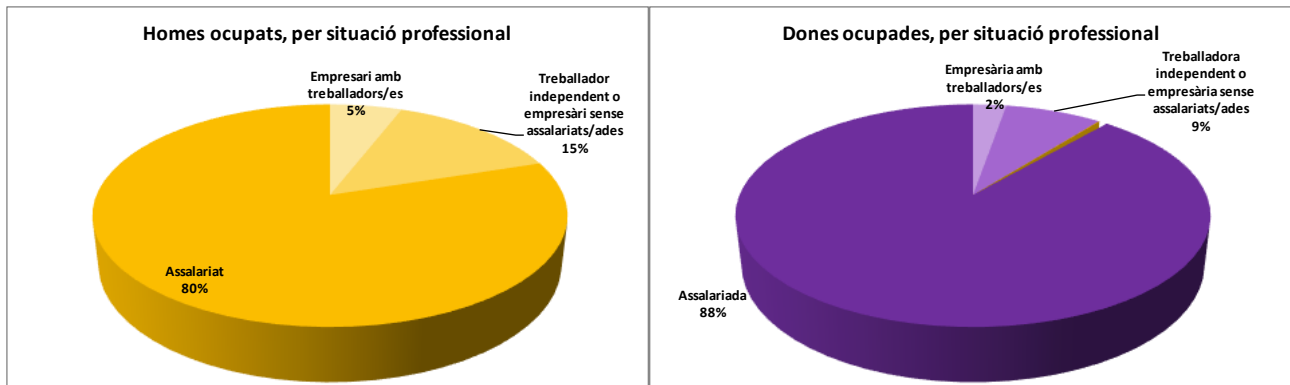
Al contrari, hi ha diferències destacables en les altres tres situacions professionals. Així, en aquelles professions que suposen una posició més elevada en la jerarquia laboral, persones empresàries amb personal assalariat o sense, els homes hi estan sobrerrepresentats (poc més del doble d'homes si no tenen personal assalariat i bastant més del doble si tenen persones assalariades), mentre que en aquelles que duen associat un rang més baix (l'ajuda a l'empresa o negoci familiar) tan sols trobem dades de dones, ja que, en el cas dels homes, hi falten dades de mostra.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya.

(\*) Els valors en vermell no són significatius per falta de dades de mostra.

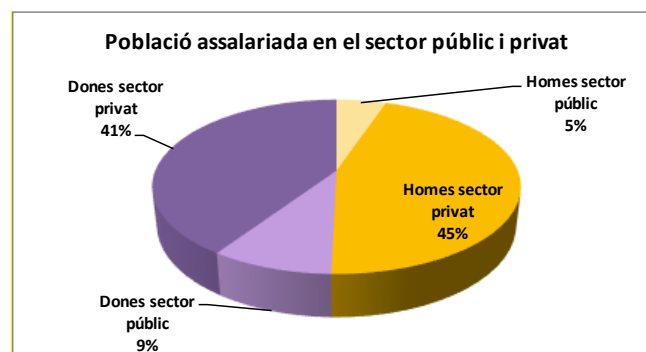
Entre els homes ocupats, 4 de cada 5 són assalariats, i 1 de cada 5 són treballadors independents o empresaris. En canvi entre les dones ocupades gairebé 9 de cada 10 són assalariades, i 1 de cada 10 són empresàries o treballadores independents.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

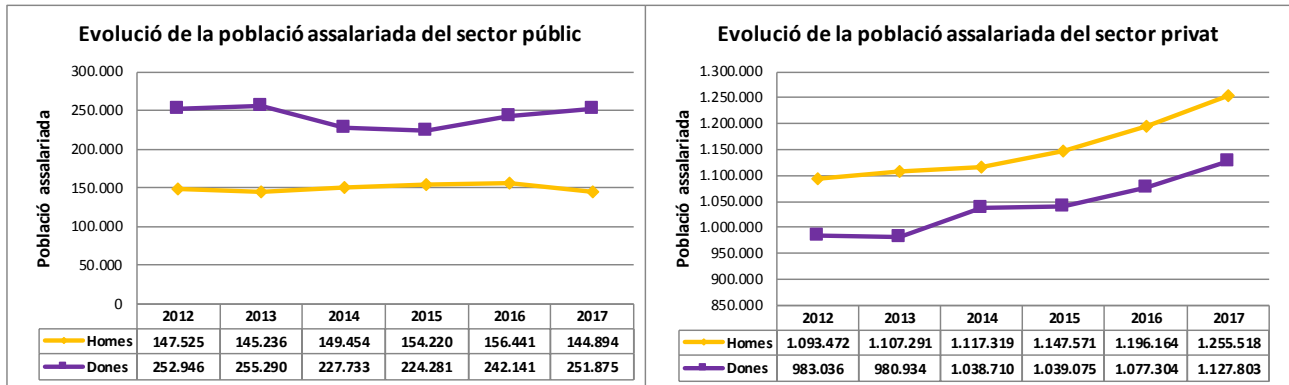
### Ocupació en el sector públic i en el sector privat

L'ocupació en el sector privat és la major font d'ocupació de dones i homes. Hi ha més homes que dones treballant en el sector privat, un 45% d'homes davant d'un 41% de dones. Hi ha més dones que homes treballant en el sector públic, un 9% de dones davant d'un 5% d'homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

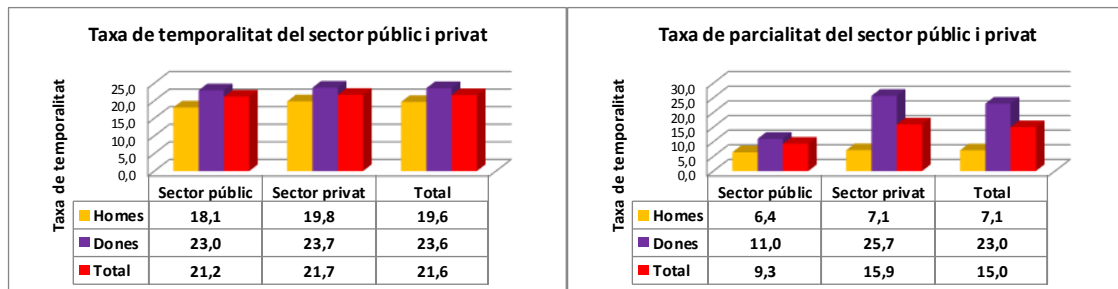
Als dos gràfics següents s'observa l'evolució de la participació de dones i homes en el treball assalariat, en nombres absoluts, per al període del 2012 al 2017, en el sector públic i privat.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

De la seva anàlisi s'extreu que:

- Hi ha una caiguda en l'ocupació en el sector públic, on s'ha incrementat lleugerament l'ocupació de les dones i ha baixat la dels homes.
- En el sector privat comença a haver-hi una recuperació d'ocupació.
- En el sector privat ha augmentat més l'ocupació d'homes que de dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Aquests dos gràfics permeten analitzar la taxa de temporalitat i la de contractació a temps parcial en el sector públic i privat, el 4t trimestre del 2017.

Quant a la taxa de temporalitat observem que, tant en el sector públic com en el privat, la taxa de temporalitat és superior en dones que en homes. En el sector privat les dones estan situades 4 punts per sobre dels homes, i en el sector públic, 5 punts.

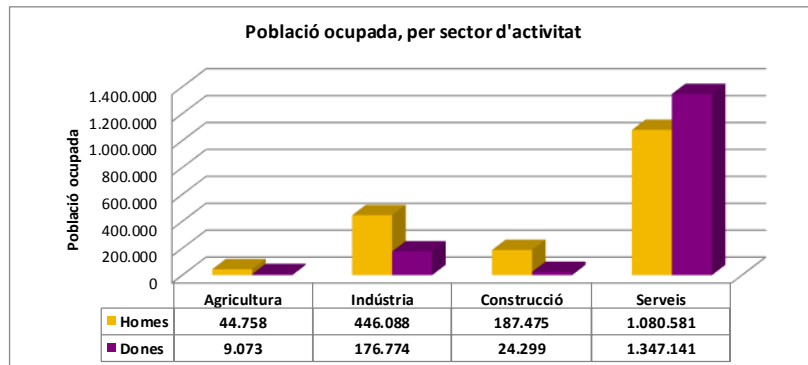
Pel que fa a la contractació a temps parcial sempre és molt superior en dones que en homes. En el sector privat la taxa de parcialitat és més elevada que en el sector públic. La diferència per sexes més important, la trobem en el sector privat, on la taxa de contractació a temps parcial de les dones és 18 punts superior.



## Segregació ocupacional

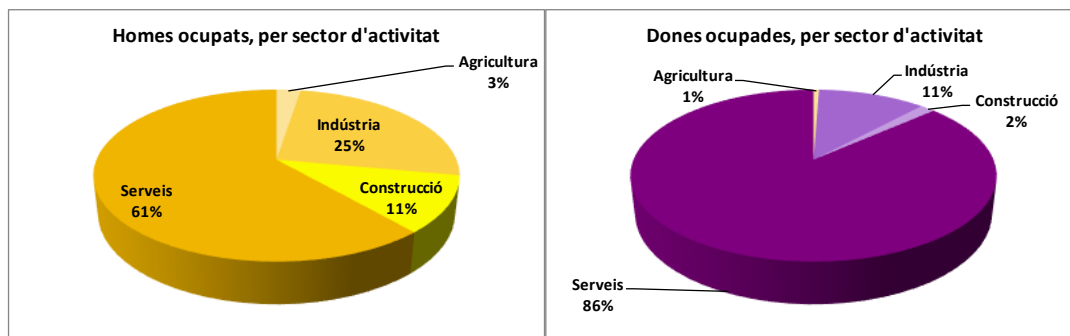
Dones i homes treballen en diferents sectors d'activitat. La majoria de les persones ocupades ho fan en el sector de serveis, i després, en la indústria, la construcció i l'agricultura.

Tan sols en el sector de serveis hi ha més dones (55%) que homes treballant; per tant, no és un sector feminitzat. Però en els altres sectors els homes estan sobrerrepresentats: 83% en l'agricultura, 71,6% en la indústria i 88,5% en la construcció.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Gairebé 9 de cada 10 dones treballen en el sector de serveis, i en el cas dels homes són gairebé 2 de cada 3 els que treballen en aquest sector. En el sector de la indústria hi treballa 1 de cada 4 homes i en el cas de les dones és 1 de cada 10. En el sector de la construcció, hi treballa 1 de cada 10 homes i 2 dones de cada 100.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

La taula següent mostra un resum de la distribució sectorial de les activitats en què la presència de dones i homes és desigual (sectors d'activitat feminitzats i masculinitzats), a Catalunya, el 4t trimestre del 2017. S'ha considerat la infrarepresentació quan un dels dos sexes està present per sota del 40% en un sector d'activitat, i així ho marquem en color.

Les dades evidencien un mercat de treball segregat en què les dones estan sobrerrepresentades en les ocupacions relacionades amb la confecció de peces de vestir, el comerç, les tasques d'administració, les activitats relacionades amb l'atenció a les persones, els serveis als edificis i les activitats de les llars (neteja).

OCUPACIÓ, PER SECTOR D'ACTIVITAT AMB PRESENCIA DE DONES I HOMES DESIGUAL	Homes	Dones
Agricultura, ramaderia, caça i activitats dels serveis que shi relacionen	40.469	9.073
Indústries de productes alimentaris	61.181	39.244
Fabricació de begudes	7.117	3.468
Confecció de peces de vestir	5.496	11.013
Indústria de la fusta i del suro, excepte mobles; cistelleria i esparteria	7.007	430
Indústries del paper	10.483	3.100
Arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	15.353	1.781
Indústries químiques	39.090	19.026
Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques	12.456	3.582
Fabricació daltres productes minerals no metàl·lics	11.977	1.532
Metal·lúrgia; fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges	15.150	1.280
Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips	38.485	7.521
Fabricació de productes informàtics, electrònics i òptics	7.766	4.705
Fabricació de materials i equips elèctrics	14.407	5.918
Fabricació de maquinària i equips ncaa	38.782	4.227
Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	53.622	16.711
Fabricació de mobles	14.487	2.742
Reparació i instal·lació de maquinària i equips	17.155	1.162
Subministrament denergia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	8.593	3.294
Captació, potabilització i distribució daigua	8.974	2.833
Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus; activitats de valorització	13.451	4.248
Construcció dimmobles	60.841	7.457
Construcció d'obres d'enginyeria civil	14.058	1.462
Activitats especialitzades de la construcció	112.576	15.381
Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	41.698	6.017
Comerç a lengròs i intermediaris del comerç, excepte vehicles de motor i motocicletes	83.116	33.843
Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles de motor i motocicletes	104.067	206.364
Transport terrestre; transport per canonades	93.100	14.445
Emmagatzematge i activitats afins al transport	32.935	12.436
Telecomunicacions	11.453	3.321
Serveis de tecnologies de la informació	59.585	14.753
Activitats immobiliàries	13.063	20.358
Activitats jurídiques i de comptabilitat	19.668	40.927
Serveis tècnics darquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics	26.837	14.747
Publicitat i estudis de mercat	14.489	7.563
Activitats relacionades amb locupació	3.427	6.140
Activitats de seguretat i investigació	21.624	6.602
Serveis a edificis i activitats de jardineria	32.841	60.070
Activitats administratives doficina i altres activitats auxiliars a les empreses	6.364	15.419
Educació	68.573	140.961
Activitats sanitàries	44.329	143.651
Activitats de serveis socials amb allotjament	5.625	33.018
Activitats de serveis socials sense allotjament	5.205	36.043
Activitats de creació, artístiques i despectacles	14.095	8.545
Activitats de biblioteques, arxius, museus i altres activitats culturals	3.528	6.178
Activitats associatives	4.922	8.365
Altres activitats de serveis personals	12.511	35.214
Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic	7.903	97.292

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Els valors inferiors a 6.000 no són vàlids estadísticament

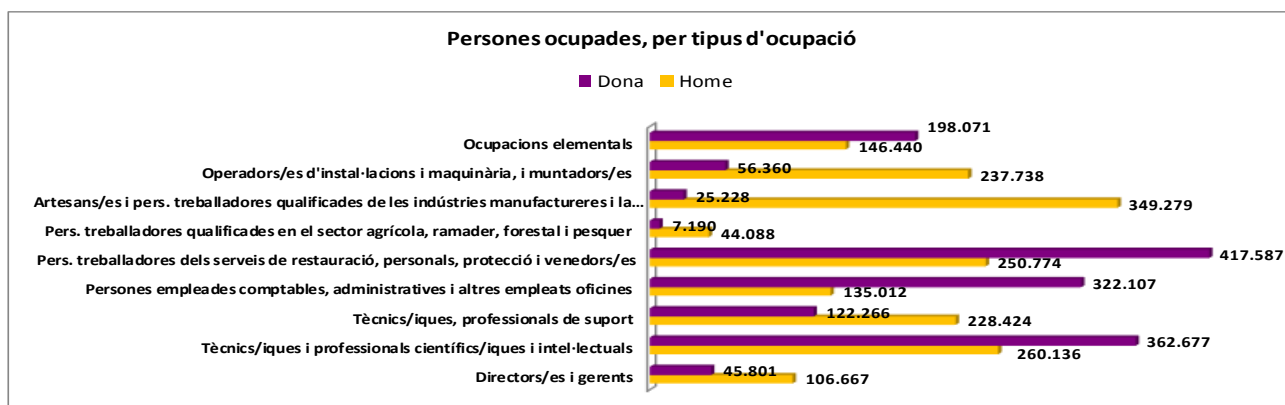
Seguidament trobem un resum d'aquells sectors en què la participació de dones i d'homes és força equitativa.

OCUPACIÓ, PER SECTOR D'ACTIVITAT AMB PRESENCIA EQUITATIVA DE DONES I HOMES	Homes	Dones
Indústries tèxtils	10.625	11.018
Fabricació de productes farmacèutics	13.377	18.596
Activitats postals i de correus	9.154	11.285
Serveis d'allotjament	25.869	34.520
Serveis de menjar i begudes	103.440	102.064
Edició	7.314	7.681
Mediació financera, excepte assegurances i fons de pensions	18.056	13.534
Assegurances, reassegurances i fons de pensions, excepte la Seguretat Social obligatòria	12.261	10.837
Activitats de les seus centrals; activitats de consultoria de gestió empresarial	15.749	13.096
Recerca i desenvolupament	5.848	6.634
Altres activitats professionals, científiques i tècniques	16.803	16.690
Activitats de les agències de viatges, operadors turístics i altres serveis de reserves i activitats que s'hi relacionen	5.997	6.213
Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria	65.706	96.398
Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	28.039	20.244

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya  
**Els valors inferiors a 6.000 no són vàlids estadísticament**

## El tipus d'ocupació

Dones i homes també se situen de manera diferenciada en els diferents tipus d'ocupació. Al gràfic següent s'observa una divisió sexual pràcticament a totes les categories laborals.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Els homes estan sobrerrepresentats en treballs d'execució qualificats, treballs de maquinària i direcció.

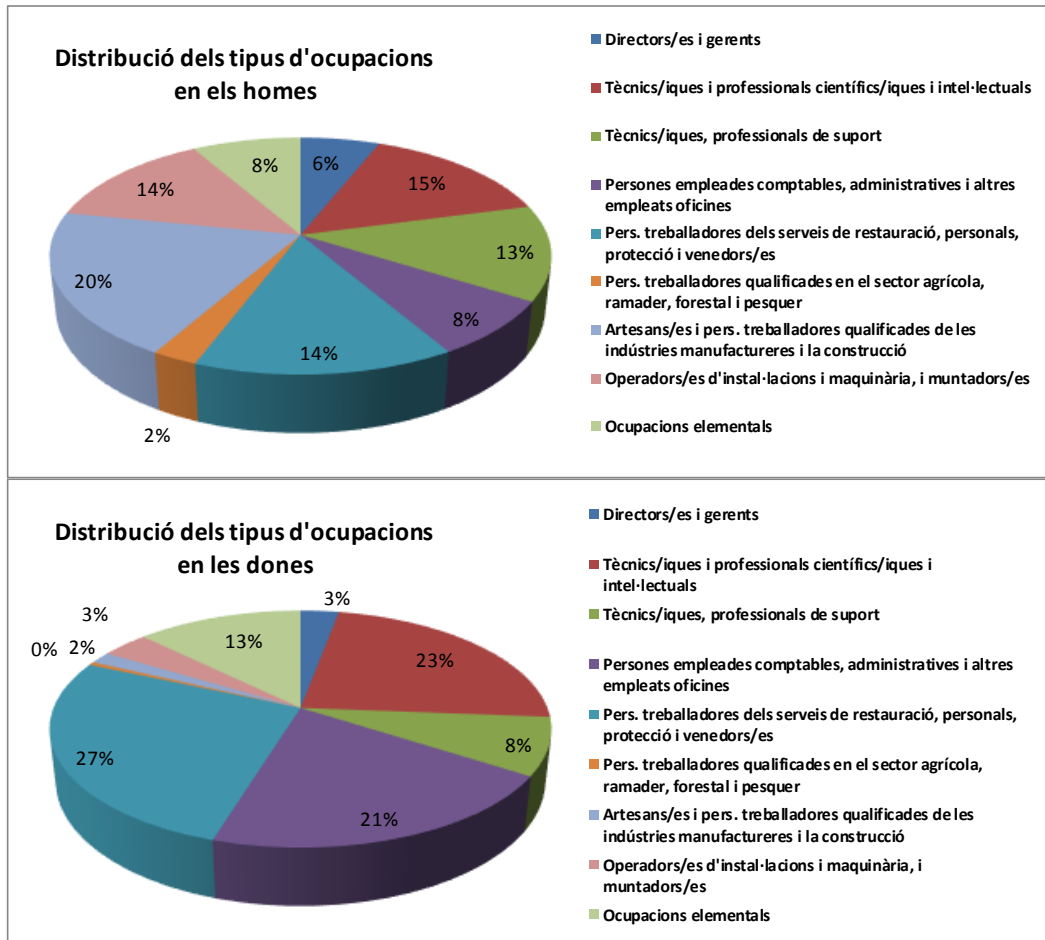
Les dones estan sobrerrepresentades en treballs de serveis de restauració, personals, protecció i vendes, i treballs de tipus administratiu. En general, les dones estan sobrerrepresentades als treballs menys qualificats.

Percentatge d'homes i dones, per tipus d'ocupació	% Homes	% Dones
Directors/es i gerents	70,0	30,0
Personal tècnic i professionals científics i intel·lectuals	41,8	58,2
Personal tècnic i professionals de recolzament	65,1	34,9
Persones empleades comptables, administratives i altres empleats oficines	29,5	70,5
P. treballadores dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors	37,5	62,5
P. treballadores qualificades en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	86,0	14,0
Artesans/es i treballadors/es qualificades de les indústries manufactureres i la cons...	93,3	6,7
Personal operador d'instal·lacions i maquinària i muntadors	80,8	19,2
Ocupacions elementals	42,5	57,5
<b>Total</b>	<b>53,7</b>	<b>47,0</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

En les ocupacions elementals i les de tècnics i professionals científics i intel·lectuals hi ha més dones que homes, però es mantenen dins dels marges del 40-60 de la llei d'igualtat.

Als següents gràfics es reflecteix la distribució dels tipus d'ocupacions en els homes i en les dones.



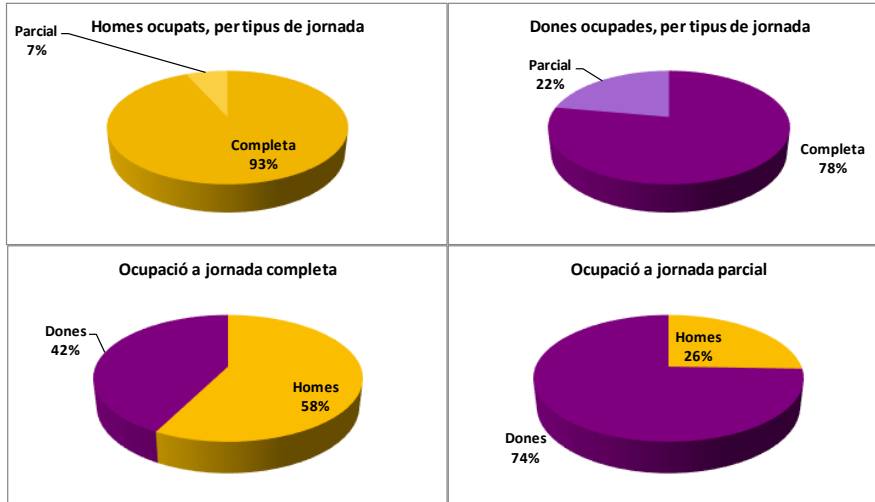
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

El tipus d'ocupació en què treballen més dones, el 27%, és el dels serveis de restauració, personals, protecció i venedores (en el cas dels homes, tan sols hi treballa el 14%), seguit del de tècniques i professionals científiques i intel·lectuals, en què hi treballa el 23% (15% entre els homes), i del d'empleades comptables, administratives i altres ocupacions d'oficines, en què hi treballa el 23% (8% entre els homes). Entre aquests tres tipus d'ocupacions treballen 3 de cada 4 dones.

Els homes estan molt més distribuïts en els diferents tipus d'ocupació. El que té una proporció més gran d'homes treballant, el 20%, és el d'artesans, de treballadors qualificats de les indústries manufactureres i de la construcció (en aquest tan sols hi treballen un 2% de les dones ocupades). El segueixen els tècnics i professionals científics i intel·lectuals, un 15% dels homes ocupats, i els treballadors dels serveis de restauració, personals, de protecció i venedors, i els operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors, sector en el qual treballen un 14% dels homes. Un 13% dels homes ocupats ho fan com a tècnics i professionals de suport. Entre aquests 5 tipus de professions hi treballen 3 de cada 4 homes.

## El treball a temps parcial

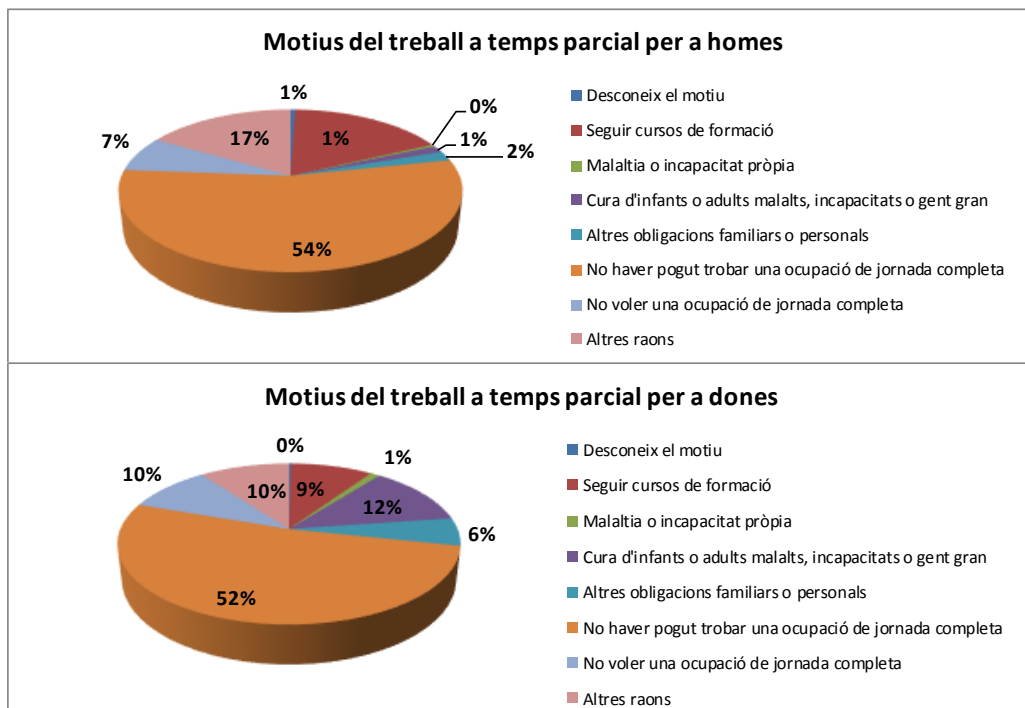
Un 22% de les dones ocupades, aproximadament 1 de cada 4, treballen a temps parcial, i s'ha de tenir en compte que aquest tipus de contractació al nostre país no és escollida voluntàriament. En el cas dels homes, un 93% treballen a jornada completa (9 de cada 10).



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Tres quartes parts de les persones que treballen amb jornada parcial són dones.

Cal tenir en compte que aquest tipus de contractació al nostre país no és escollida voluntàriament.



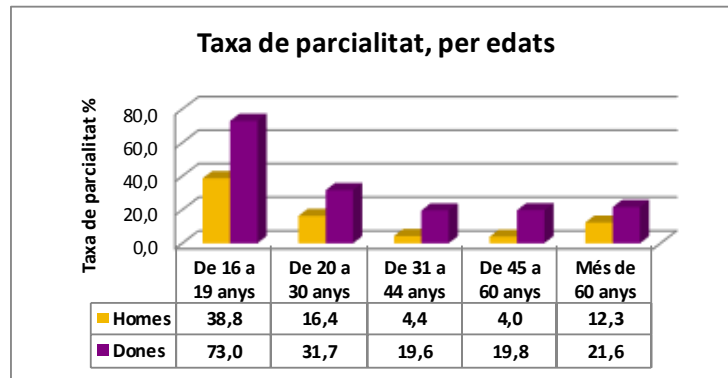
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

El motiu principal per treballar a temps parcial és no haver pogut trobar feina de jornada completa. Això es dona en un 54% en el cas dels homes i en un 52% en el de les dones. A aquest motiu, les dones hi afegeixen el fet d'haver de tenir cura d'infants o de persones malaltes, incapacitades o grans (12%) i el d'haver de fer-se càrrec d'altres obligacions familiars o personals (6%).

El gràfic següent mostra la contractació a temps parcial per sexes i grups d'edat. En totes les franges d'edat les dones tenen més contractes a temps parcial que els homes. La gent jove de 16 a 19 anys és la que pateix més parcialitat: el 38,8% dels homes i el 73% de les dones.

Destaquem que gairebé 1 de cada 3 dones de 20 a 30 anys i 1 de cada 5 de més de 31 anys tenen contractes a temps parcial.

Recordem que el contracte a temps parcial té efectes sobre les condicions de vida presents i també impacta negativament sobre les pensions i altres prestacions contributives generades, fet que contribueix a mantenir i a incrementar la bretxa de gènere.

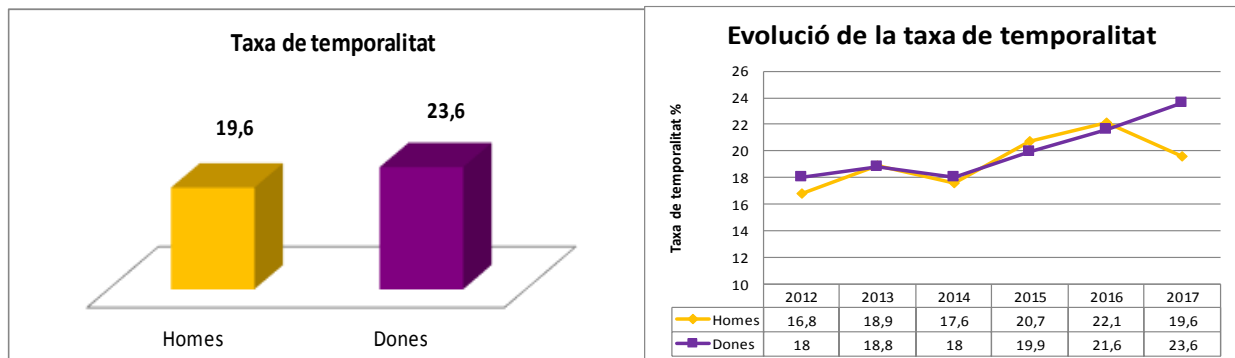


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

### Contractació

Al nostre país, quan parlem de contractació hem de parlar, malauradament, de temporalitat. Els gràfics següents mostren la taxa de temporalitat i la seva evolució. Gairebé 1 de cada 4 dones té treball temporal; en el cas dels homes és 1 de cada 5.

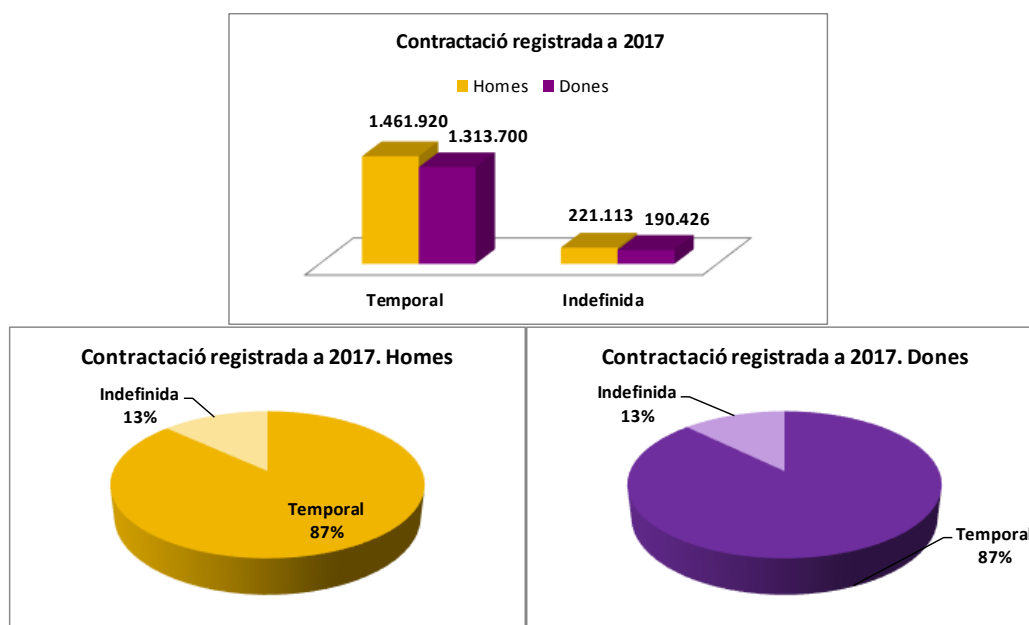
El 2017 la taxa de temporalitat de les dones està, per primera vegada des del 2014, per sobre de la dels homes i aquesta vegada està 4 punts per sobre.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

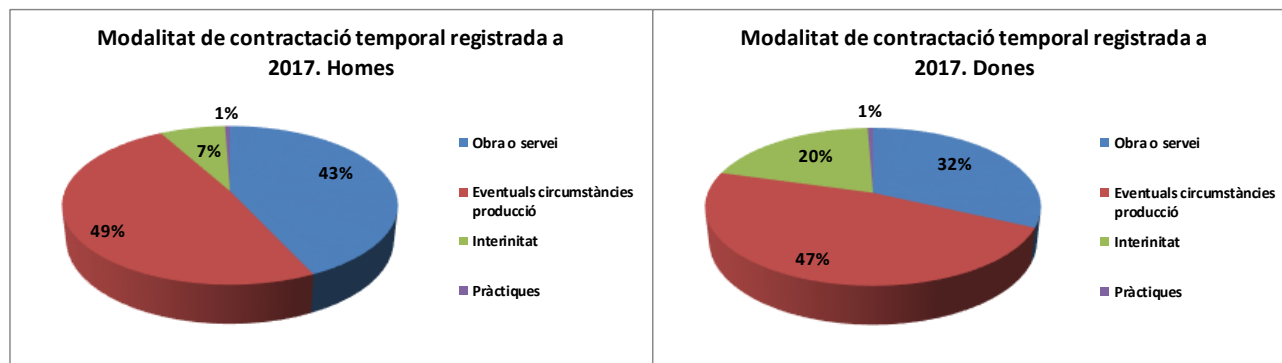
La temporalitat, que havia augmentat tant en homes com en dones des del 2014, ha continuat augmentant de la mateixa manera en les dones. Al darrer any per primera vegada disminueix la temporalitat en els homes a quotes inferiors del 2015.

De la contractació registrada el 2017, gairebé 9 de cada 10 contractes són temporals.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Dades de Catalunya

Els principals tipus de contractes temporals utilitzats per dones i homes són els mateixos. Però hi ha una diferència en el percentatge de la contractació temporal d'obra o servei, més utilitzada en homes (43% homes i 32% dones), i en el contracte d'interinitat, més utilitzat en dones (20% dones i 7% homes). El motiu és que la interinitat s'utilitza fonamentalment a l'Administració pública, i aquests anys l'oferta pública ha esdevingut gairebé en exclusiva per als cossos uniformats (ocupacions masculinitzades) i la cobertura de la resta de serveis públics es fa en precari, ja que gairebé no hi ha hagut oferta per a places fixes.

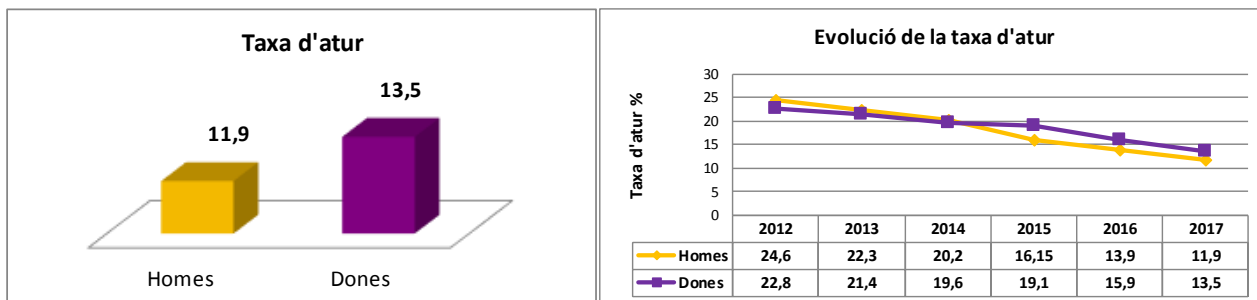


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació. Dades de Catalunya

També s'utilitzen altres modalitats contractuals en un percentatge inferior a l'1%: temporals bonificats per a persones amb diversitat funcional, relleu, jubilació parcial, substitució per jubilació als 64 anys i altres.

## ATUR

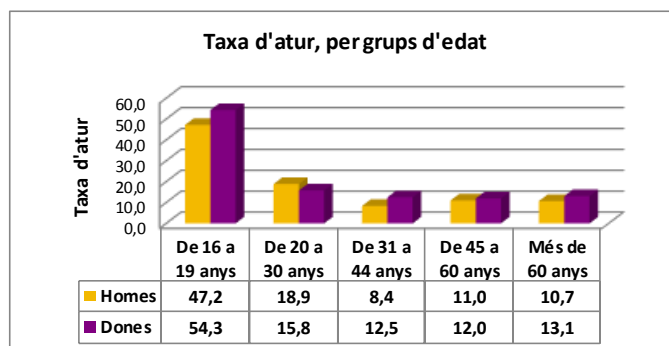
### Evolució de la taxa d'atur



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

La taxa d'atur de les dones és superior a la dels homes. 1 de cada 8 dones actives i 1 de cada 10 homes actius està a l'atur. La taxa d'atur continua baixant per a dones i per a homes, encara que les dones continuen tenint una taxa d'atur superior. Amb la petita recuperació que hi ha, les dones continuen situades en pitjors condicions d'ocupació.

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



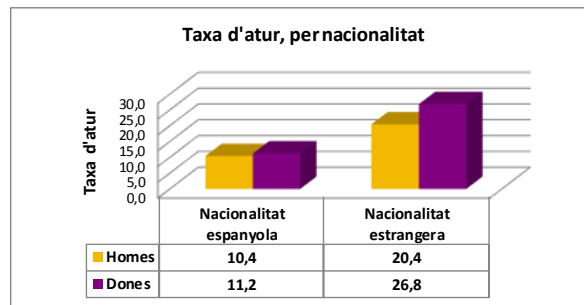
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Hem de destacar l'elevada taxa d'atur entre el jovent, de 16 a 19 anys, fet que significa que són joves que busquen feina i no en troben. D'aquest jovent que busca feina poc més de la meitat d'homes en troben, però en el cas de les dones són més de la meitat les que no en troben. En aquesta franja d'edat la taxa d'atur ha augmentat en les dones i ha disminuït en els homes, respecte de l'any anterior.

En totes les franges d'edat, excepte en la de 20 a 30 anys, les dones tenen una taxa d'atur per sobre de la dels homes.



## Població aturada per nacionalitat

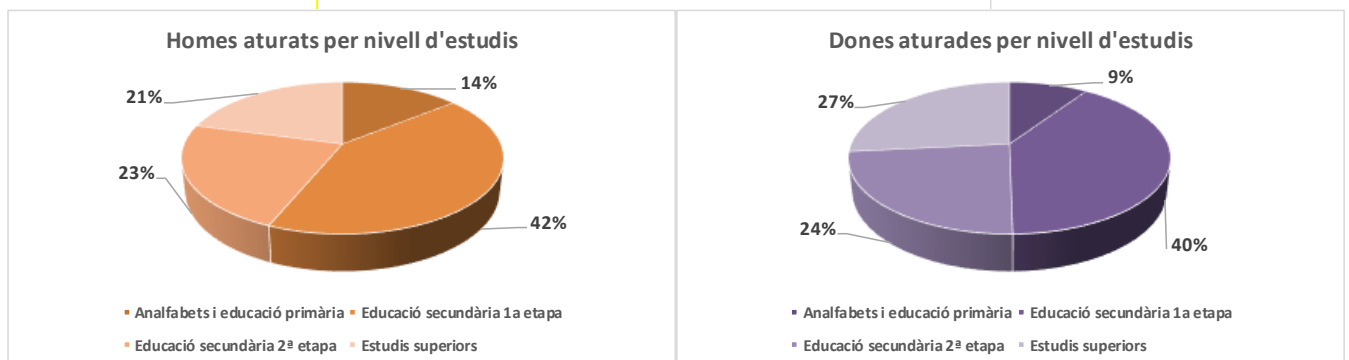
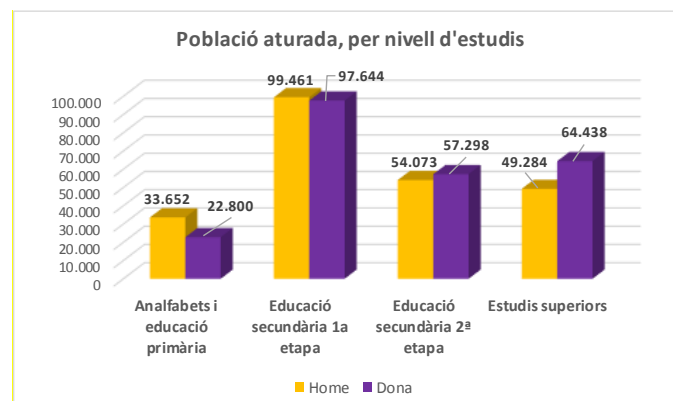


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

La taxa d'atur de les persones de nacionalitat estrangera duplica la taxa d'atur de la població de nacionalitat espanyola. Novament són les persones més desprotegides les que tenen pitjors condicions laborals. 1 de cada 4 dones immigrades que vol formar part del mercat laboral està a l'atur. La taxa d'atur de les dones és superior a la dels homes en ambdós casos, però hi ha una diferència percentual més gran si tenen nacionalitat estrangera.

## Població aturada per nivell de formació

La primera etapa de l'educació secundària és la formació del grup més gran de les dones i els homes aturats. En els nivells d'estudis més elevats és on hi ha més dones que homes aturats, i passa a l'inrevés en els nivells d'estudis inferiors.

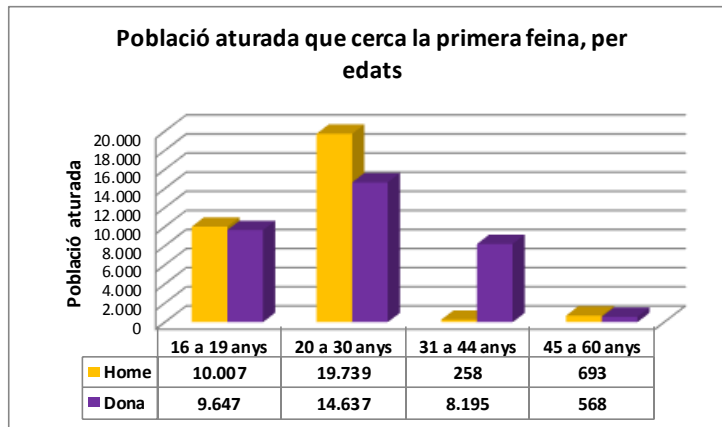


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Poc més de la meitat de les dones aturades tenen estudis superiors i de la 2a etapa d'educació secundària. Més de la meitat dels homes aturats tenen la 1a etapa d'educació secundària i educació primària o són analfabets.

## Població aturada que cerca la primera feina

De tots els grups d'edat són les franges d'edat fins als 30 anys on hi ha més persones que busquen una primera feina, i són més homes que dones.

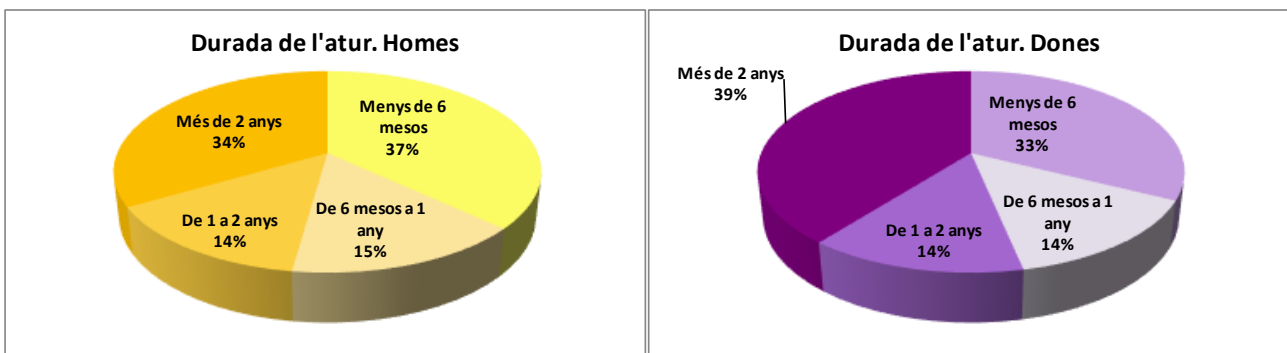


Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya  
 Les dades inferiors a 6.000 no són vàlides per falta de mostra

Tant homes com dones busquen feina per primera vegada majoritàriament a la franja de 20 a 30 anys.

Destaquem que dels 31 als 44 anys només podem analitzar les dones que busquen feina per primera vegada, ja que no hi ha mostra suficient d'homes. És la situació de crisi econòmica i la manca d'ingressos familiars el que ha fet plantejar la necessitat de buscar una feina remunerada a les dones que fins ara no havien format part de la població activa.

## Durada de l'atur



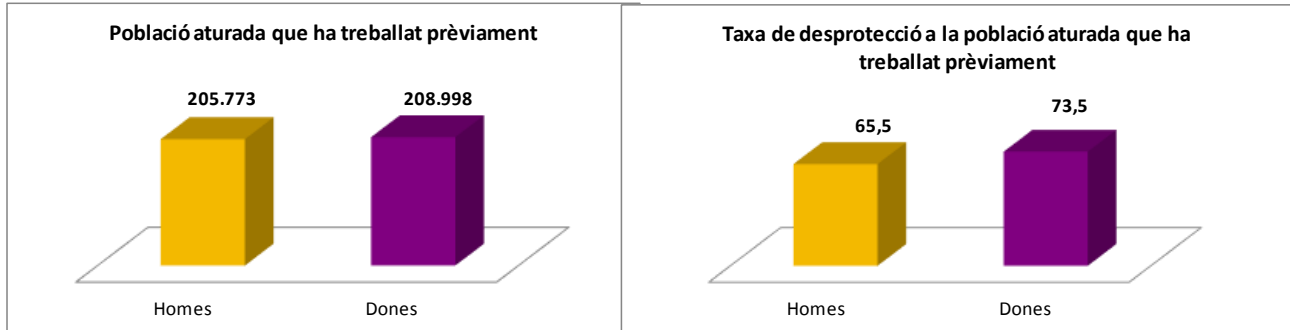
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

La reforma laboral i les noves legislacions sobre aquesta estan fent que la permanència a l'atur més de 2 anys sigui la situació en què es troben el 34% d'homes i el 39% de dones. En el cas de les dones, aquesta permanència a l'atur és la situació més generalitzada. Més de la meitat de les dones aturades ho estan des de fa més d'1 any; en el cas dels homes és poc menys de la meitat. La permanència a l'atur és un flagell enorme per a tota la societat.

En l'actualitat, el problema rau en el tipus de contractació laboral que s'ha tingut abans d'estar a l'atur i el tipus de prestacions mentre s'està en aquesta situació.

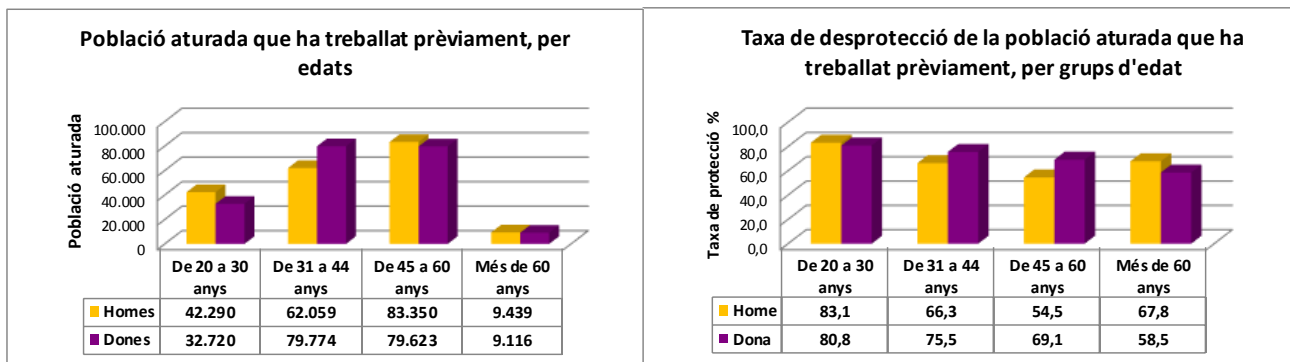
## Taxa de cobertura i bretxa en les prestacions de les persones aturades

La quantitat de dones i homes en situació d'atur que han treballat prèviament és pràcticament la mateixa; en canvi, la taxa de desprotecció de les dones és 8 punts superior. La taxa de desprotecció a la població aturada que ha treballat prèviament afecta 2 de cada 3 homes i gairebé 3 de cada 4 dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

Cal tenir en compte la greu situació del jovent, ja que per tenir dret a la prestació per atur cal haver treballat anteriorment, i entre els 16 i 19 anys són molt poques les persones que ho han fet, amb la qual cosa la majoria de persones joves de menys de 20 anys que estan aturades no cobren prestació.



Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre del 2017. Dades de Catalunya

A partir dels 45 anys hi ha gairebé la mateixa quantitat de dones i homes que han treballat prèviament, però la taxa de desprotecció de les dones és 15 punts superior; poc més de la meitat d'homes d'aquesta edat no té prestació i en el cas de les dones és més de dues terceres parts.

La taxa de desprotecció va disminuint a mesura que passem de franja d'edat i es més elevada en dones que en homes, menys a l'última franja d'edat, en què torna a pujar en el cas dels homes.

## SALARI, PROTECCIÓ SOCIAL I POBRESSA

### BRETXA SALARIAL 29

*Bretxa salarial a Catalunya*

*Evolució de la bretxa salarial*

*Ingressos en relació al Salari Mínim Interprofessional a Espanya.*

*Bretxa salarial per nacionalitat*

*Bretxa salarial per edats*

*Bretxa salarial per sectors d'activitat*

*Bretxa salarial per tipus d'ocupació*

*Bretxa salarial per tipus de jornada i per tipus de contracte*

*Bretxa salarial en la composició del salari*

*Bretxa salarial segons la regulació de les relacions laborals*

### PENSIONS 36

*Pensions contributives*

*Pensions no contributives*

### POBRESA 38

*Risc de pobresa*

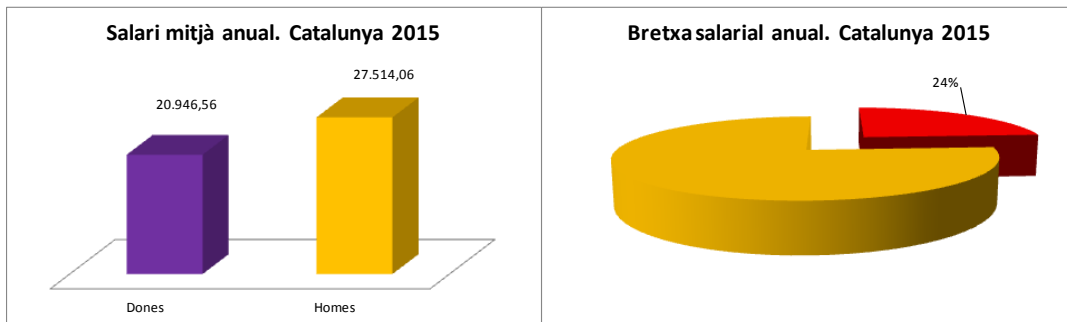
*Indicadors de pobresa*

## BRETXA SALARIAL

El 12 de febrer d'aquest any, la Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya va fer públic l'Informe sobre la bretxa salarial (febrer del 2018). Reproduïm a continuació algunes de les anàlisis de l'informe, que trobareu a l'enllaç següent:

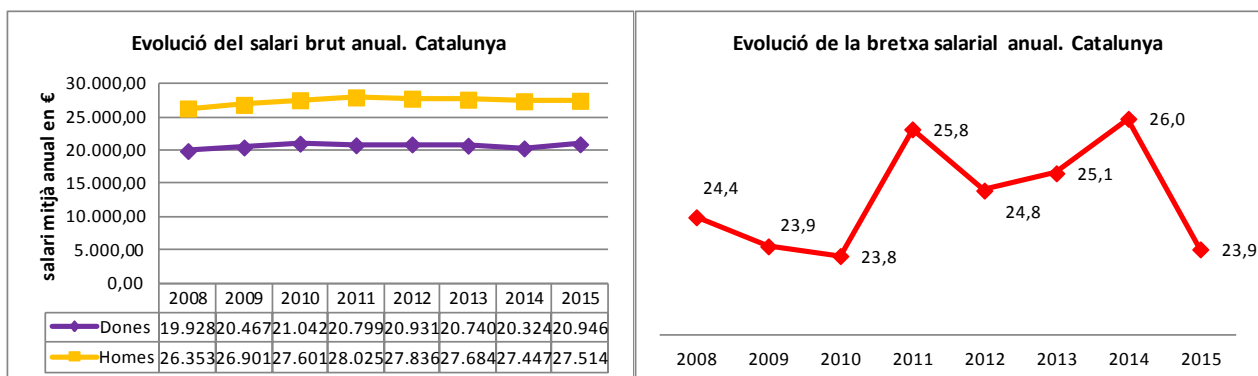
[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2018/2018\\_informe\\_bretxa\\_salarial.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/2018_informe_bretxa_salarial.pdf).

La bretxa salarial anual a Catalunya és del 24%, és a dir el salari mitjà anual de les dones és gairebé una quarta part menys del salari mitjà anual dels homes: 6.568 € menys a l'any, segons l'última Enquesta d'estructura salarial, publicada el 28 de juny del 2017.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

La bretxa salarial anual del 2015 va baixar 2 punts respecte de l'any 2014. Aquesta disminució de la bretxa salarial es dona perquè el salari mitjà anual de les dones va pujar més (622 €) que el dels homes (67 €).

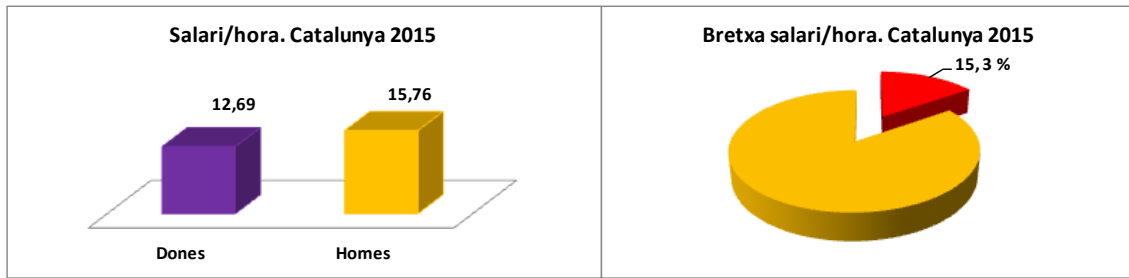


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

La precarització en la contractació pot ser un dels factors més determinants per a la disminució de la bretxa salarial. El 2015 la taxa d'ocupació dels homes va pujar 2 punts respecte de l'any anterior, mentre que la de les dones, pràcticament, es va mantenir. La influència de la precarització va marcar més el salari dels homes que el de les dones, i la disminució de la bretxa no és conseqüència de millors condicions salarials per a les dones, sinó de pitjors condicions per als homes.

**A continuació parlarem breument del salari/hora sabent que hi ha un comportament diferent del salari/hora i el salari/any a causa del fet que en el salari anual també influeixen els complements salarials, les hores extraordinàries, les reduccions de jornada, etc., i, així, les dones són les més perjudicades en les seves retribucions anuals.**

Tot i així parlem del salari/hora per demostrar que la bretxa salarial existeix com a conseqüència de molts factors i no tan sols dels que fan referència a les hores de treball, les reduccions de jornada... La bretxa salarial per hora se situa en el 15,3%.



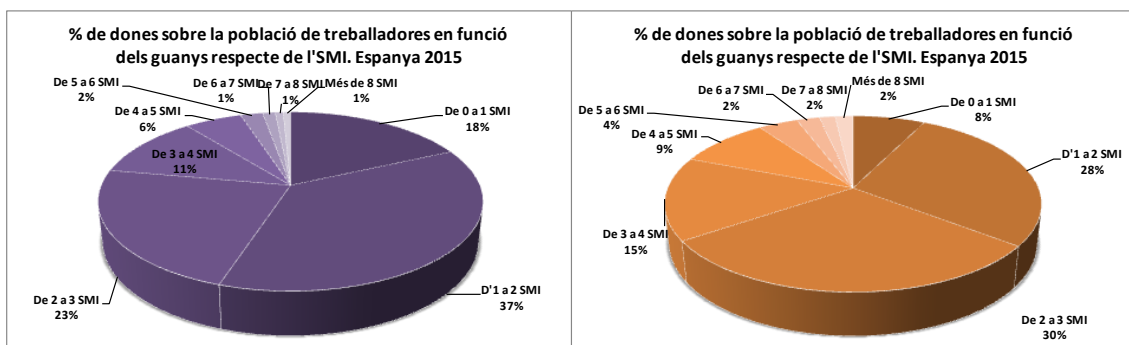
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

Des de CCOO, quan parlem de la bretxa salarial, ho fem partint de la bretxa salarial anual perquè entenem que és la que determina que les dones tinguin pitjors rendes o rebin pitjors prestacions i pitjors pensions de jubilació, cosa que fa que les dones tinguin un risc més gran de pobresa.

### Les diferències salarials respecte del salari mínim interprofessional (SMI)

Segons l'Enquesta d'estructura salarial, els ingressos que tenen les dones i els homes a Espanya en relació amb el salari mínim interprofessional (9.080,40 €/any) —dades que no es desglossen ni per territoris ni per nacionalitats— tenen un impacte negatiu sobre la realitat econòmica de les dones. És interessant observar que:

- El 18% de les dones treballadores, gairebé 1 de cada 5 dones, té guanys inferiors o iguals a l'SMI. En el cas dels homes és del 8%, 1 de cada 12.
- El 37% de les dones treballadores cobren entre 1 i 2 vegades l'SMI, en oposició amb un 28% dels homes.
- Més de la meitat de les treballadores perceben ingressos que tan sols poden arribar a 2 vegades l'SMI. En el cas dels treballadors són poc més d'una tercera part els que es troben amb aquests ingressos.
- El 55% de les treballadores tenen ingressos inferiors a 18.160 €; en el cas dels treballadors és un 36%. 1 de cada 10 treballadores té guanys superiors a 36.322 €/anuals, i en el cas dels treballadors són 1 de cada 5.

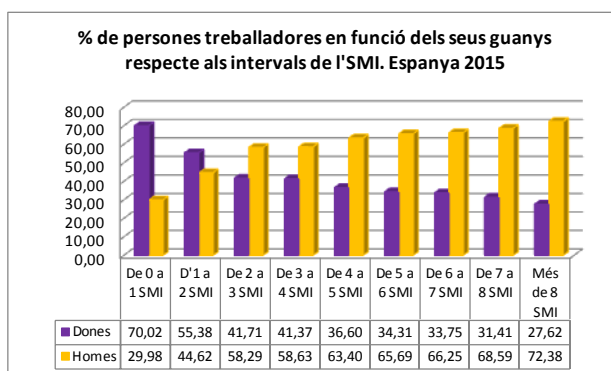


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

De totes les persones treballadores que tenen ingressos inferiors o iguals a l'SMI, més de dues terceres parts són dones (70%).

També és més gran el percentatge de dones que el d'homes que tenen guanys entre 1 i 2 vegades l'SMI.

En el cas de guanys superiors a 2 vegades l'SMI, és més gran el percentatge d'homes que el cobren i més petit el de dones. A totes les franges de guanys de SMI els guanys dels homes són superiors i, a més, la proporció de dones va disminuint com més gran és el salari.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

### Bretxa salarial per nacionalitat

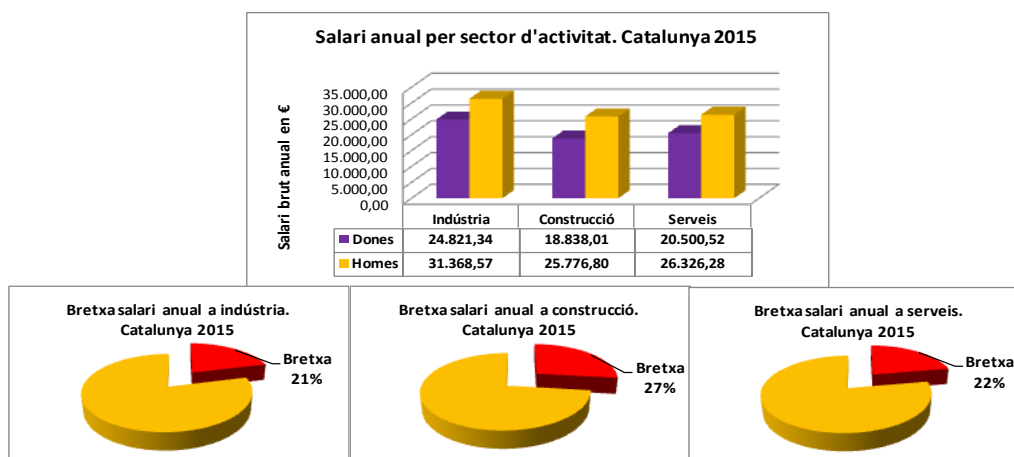
Les dones nascudes a Espanya tenen un salari mitjà anual inferior al dels homes nascuts a Espanya, i el mateix passa amb les dones nascudes a la resta del món, que també tenen un salari mitjà anual inferior al dels homes nascuts a la resta del món. **La discriminació salarial és doble: per ser dona i per ser nascuda fora d'Espanya.** Tenen una bretxa salarial del 20% respecte dels homes nascuts fora d'Espanya, del 28,9% respecte de les dones nascudes a Espanya i una bretxa del 46,6% respecte dels homes nascuts a Espanya.

### Bretxa salarial per edats

Si afegim la variable de l'edat, **les diferències salarials hi són a totes les edats i la bretxa salarial és superior al 24% a partir dels 45 anys, i arriba al 32%, gairebé una tercera part menys del salari anual dels homes, en les dones de 55 anys i més a Catalunya.**

### Bretxa salarial en els sectors de la construcció, la indústria i els serveis

Hi ha bretxa salarial en els 3 grans sectors d'activitat: serveis, indústria i construcció. Com més baixos són els salaris, més alta és la bretxa salarial: 27% a la construcció, 22% als serveis i 21% a la indústria.

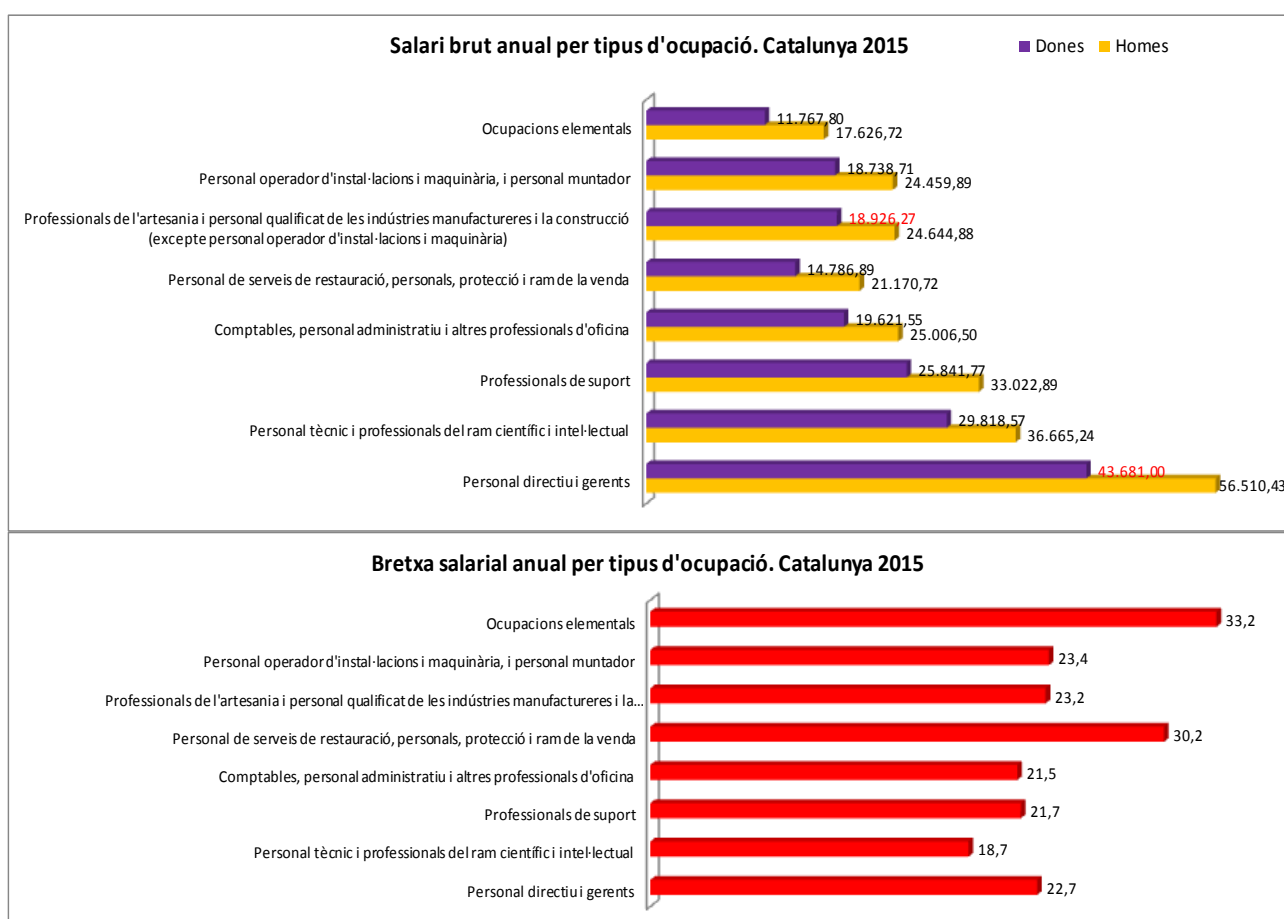


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2015, publicada el 2017

L'elevada bretxa salarial a la construcció es deu al fet que el salari brut anual dels homes ha pujat i el de les dones ha baixat. A la indústria, la bretxa salarial disminueix i es dona el cas que l'ocupació d'homes a la indústria va augmentar, el 2015, un 5,5% i la de les dones va disminuir un 0,4%, de manera que la precarització té un efecte de baixada en el salari brut anual dels homes. En el sector de serveis, en què hi ha una disminució de la bretxa salarial anual, també hi ha un augment en l'ocupació més gran entre els homes que entre les dones.

## Bretxa salarial per tipus d'ocupació

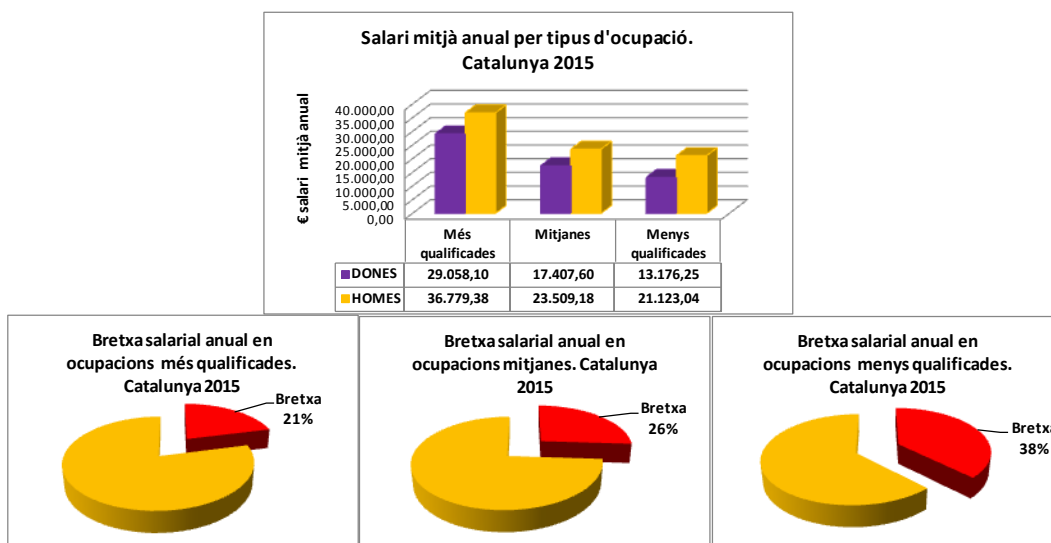
Hi ha bretxa salarial a tots els grups d'ocupació. Hi ha 2 grups d'ocupació en què la bretxa salarial supera el 30% i en què les dones cobren gairebé una tercera part menys del salari anual dels homes: d'una banda, a les ocupacions elementals, i, de l'altra, entre el personal de serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda. Són, en tots els casos, ocupacions feminitzades. Són, al mateix temps, les ocupacions que presenten els salaris més baixos. Així doncs, la precarietat torna a colpejar més fort les dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

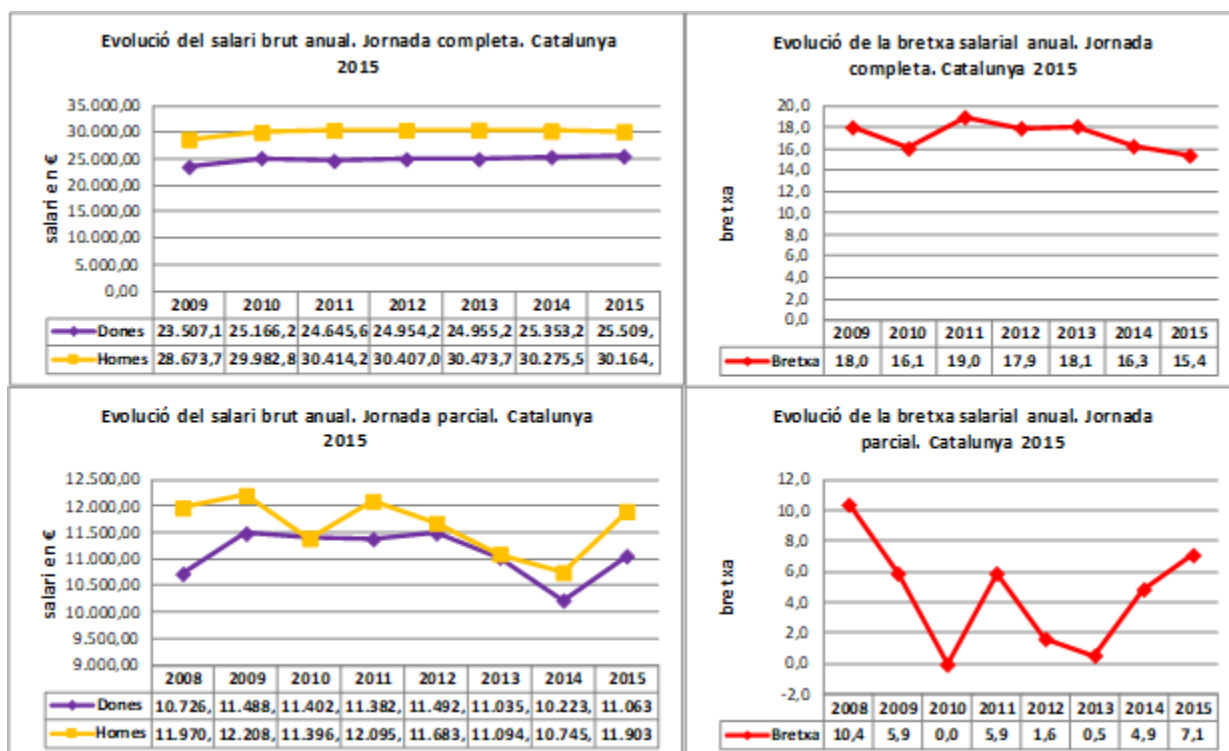


Les ocupacions menys qualificades continuen tenint la bretxa salarial més alta, 37,6% (més d'una tercera part menys del salari dels homes), i les ocupacions més qualificades tenen la bretxa més baixa, on, malgrat tot, és del 21% (més d'una cinquena part menys del salari dels homes).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

### Bretxa salarial per tipus de jornada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2015, publicada el 2017

Quant a la jornada a temps parcial s'observa que hi continua augmentant la bretxa salarial, que ja arriba al 7%. La retribució mitjana de les persones que treballen a temps parcial ha pujat, però menys si són dones.

O sigui que, en situació de més precarietat, les dones encara empitjoren.

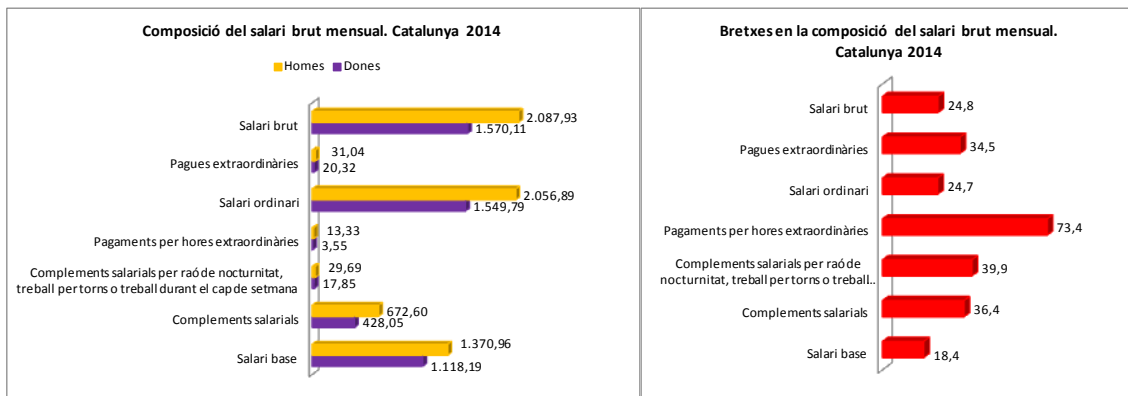
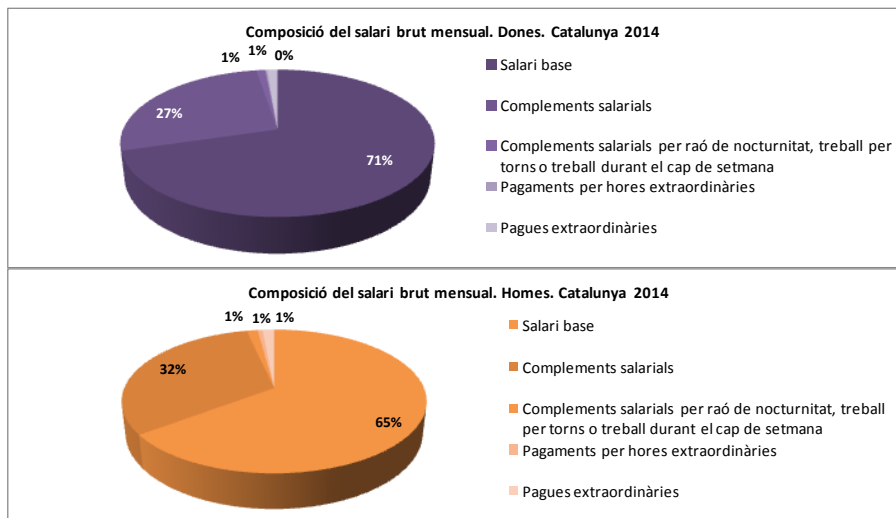
## Bretxa salarial per tipus de contracte

La bretxa salarial en la contractació indefinida és del 24,4% (lleugerament per sobre de la bretxa salarial global).

També es dona el cas que augmenta la bretxa en les condicions més precàries de treball (contractes temporals), en 1,5 punts, i se situa en el 13,6%.

## Bretxa segons la composició del salari brut mensual, referent als salaris del 2014 a Catalunya

Els percentatges de composició del salari brut mensual de les dones són diferents dels dels homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

El salari base, definit com la part fonamental i fixa del salari, i regulat en els convenis, té més pes en el salari mensual de les dones (el 71%) que en el dels homes (65%). És la part més gran del salari mensual i és la part en la qual hi ha una bretxa salarial més baixa: 18,4%.

Els complements salarials, definits com el conjunt de retribucions pagades per sobre de les retribucions bàsiques (salari base i pagues extraordinàries).

Aquests complements salarials tenen un pes més baix en el salari mensual de les dones (27%) que en el dels homes (32%). I la bretxa salarial és, en aquest cas, del 36,4%.

Existeixen també els plusos de nocturnitat, de treball per torns o de treball durant el cap de setmana, que representen poc més de l'1% del salari mensual de dones i homes, i aquí la bretxa salarial encara és més gran i ja arriba gairebé al 40%.



La part del salari mensual que presenta la bretxa salarial més alta, 73,4%, és la que fa referència a la part de pagaments per hores extraordinàries. En aquest cas les dones cobren gairebé tres quartes parts menys que els homes.

És important analitzar també quines són les retencions de l'IRPF i les contribucions a la Seguretat Social de treballadores i treballadors, ja que aquestes seran les bases per a la recepció de prestacions i de pensions.

En ambdós casos hi ha **una bretxa en perjudici de les dones, del 20,8%, en contribucions a la Seguretat Social i gairebé el doble en les retencions de l'IRPF.**

### **Bretxa salarial per ocupacions amb tasques de supervisió**

En el cas de les ocupacions de personal dels serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda, les dones que fan tasques de supervisió cobren un salari brut anual inferior que els homes que no fan tasques de supervisió.

### **Bretxa salarial en funció de la regulació de les relacions laborals**

La bretxa salarial més alta, 28,1%, per sobre de la global, la trobem en l'àmbit inferior a l'estatal.

**La bretxa salarial més baixa (19,4%) es dona quan tenim convenis d'empresa o acords de centres de treball. Una regulació de les relacions laborals més propera permet reduir les diferències salarials.**

### **Bretxa salarial segons la quantitat de persones que treballen a l'empresa**

La dimensió de l'empresa també marca una situació diferent amb els salaris en general i amb els salaris d'homes i de dones.

L'empresa on no arriben a treballar 50 persones presenta els salaris més baixos, 29,7%.

### **Bretxa salarial en funció del tipus de control de l'empresa (públic o privat)**

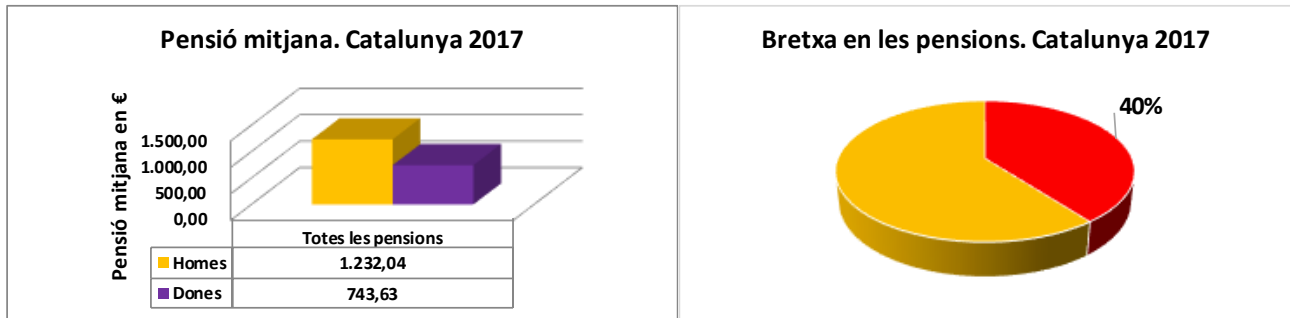
També és diferent la situació si existeix un control de l'empresa públic o privat.

La bretxa salarial a l'empresa privada és del 29,3% i la de la pública és del 15%, però hi ha més gent treballant a empreses amb control privat.

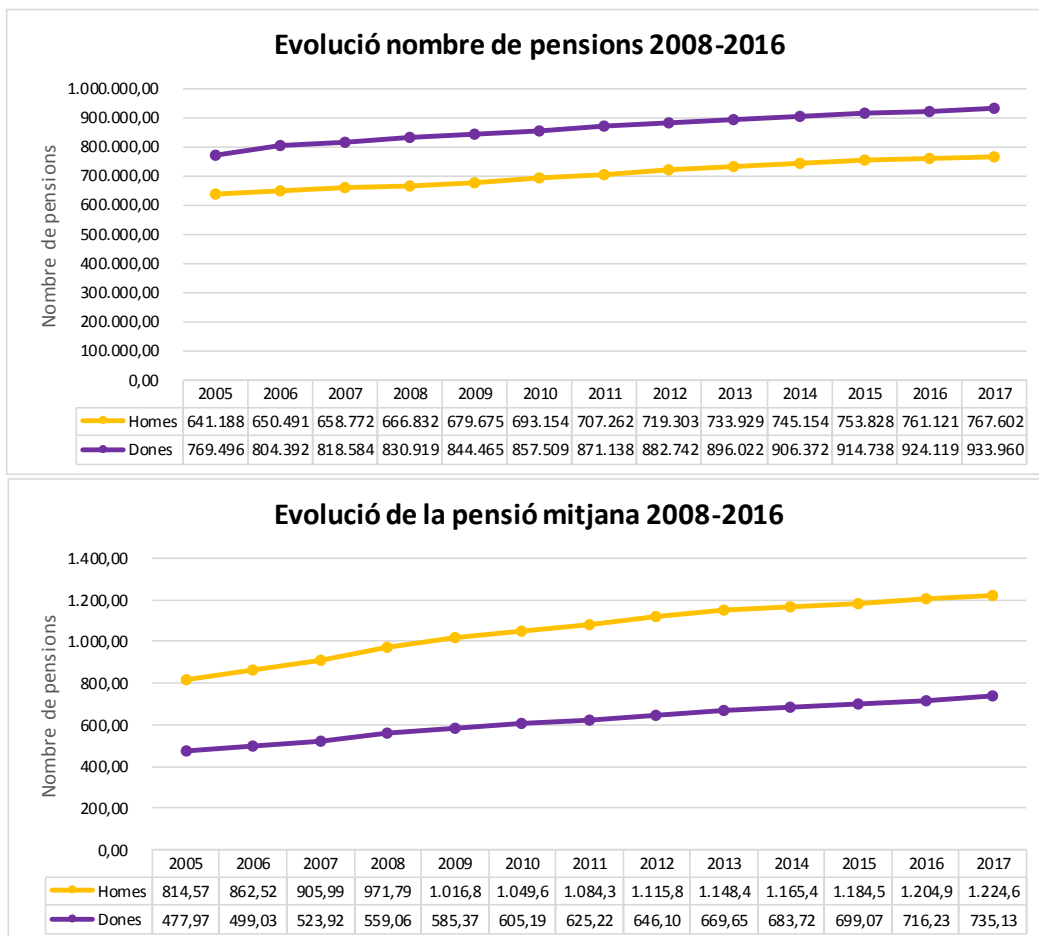
Per tot el que hem analitzat podem veure que la bretxa salarial de gènere és el resultat de totes les bretxes que existeixen en el mercat de treball, ja sigui assalariat, remunerat o no, i que la desregulació de les condicions de treball i els atacs a les relacions laborals empitjoren la situació de les dones i augmenten la bretxa salarial.

## PENSIONS

El sistema de pensions, en la nostra societat, el determinen diferents conceptes, però els principals, els que afecten un nombre més important de persones, estan lligats a les condicions d'ocupabilitat i a les característiques del treball remunerat (incapacitat permanent i jubilació). Així doncs, les discriminacions de les dones en el mercat del treball es traduiran en desigualtat en les pensions. En definitiva, és la continuació del procés de la vida laboral: el pas de la bretxa salarial a la bretxa de les pensions.



En els gràfics següents es veu que hi ha més dones que homes que són beneficiàries de pensions, però, al mateix temps, la bretxa de les pensions és molt més gran que la bretxa salarial, en detriment de les dones. La bretxa de les pensions és el 40 i la bretxa salarial és el 24. Elles cobren 735 € de pensió de mitjana, el 40% menys de la pensió mitjana que cobren els homes, que és de 1.2246 €.

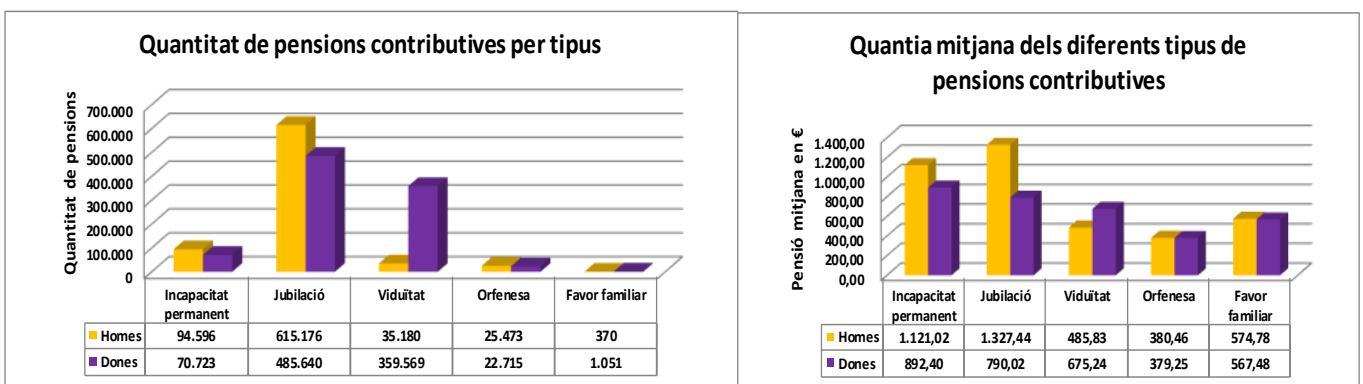


Font: Institut Nacional de la Seguretat Social. Elaboració pròpia. Catalunya, 2017

D'altra banda, quan parlem de pensions trobem una prestació molt significativa, i encara més per a les dones: les pensions de viduïtat, en les quals les dones estan sobrerrepresentades i que, en la major part dels casos, expressen la divisió sexual del treball entre el treball remunerat i el treball de cura o domèstic i familiar. Aquesta desigualtat afecta tant les pensions contributives com les no contributives.

Les dades de l'INSS, desagregades per sexes, per nombre de persones i per pensió mitjana de les pensions contributives a Catalunya, el 2016, marquen una desigualtat substancial entre dones i homes. D'aquestes desigualtats, volem destacar que:

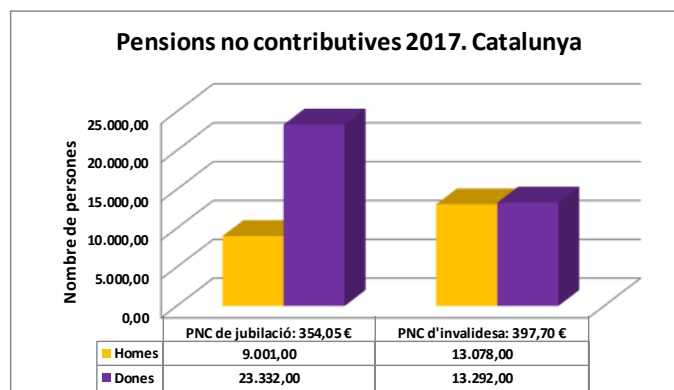
- Les pensions de jubilació són les que perceben majoritàriament homes i dones. En aquestes pensions hi ha una bretxa del 40,5%.
- La pensió de viduïtat és la segona pensió més percebuda per les dones, les quals estan sobrerrepresentades, i és en l'única prestació en què la diferència en euros és favorable a les dones. La pensió de viduïtat prové del salari de la parella. En el cas de les dones, el salari de la seva parella ha estat superior i per això tenen una pensió més alta. Tanmateix estem parlant de pensions inferiors en quasi 100 € a la pensió de jubilació mitjana de les dones.



Font: Institut Nacional de la Seguretat Social. Elaboració pròpia. Catalunya, 2017

### Pensions no contributives

El gràfic següent mostra, segons dades de l'Imsero, el nombre de pensions no contributives per sexes, a Catalunya, el desembre del 2017. Les dones estan sobrerrepresentades en les pensions no contributives de jubilació: 3 de cada 4 persones que la reben són dones. Cal assenyalar que la mitjana de la prestació en el cas de la jubilació és de 354,05 € mensuals i en el cas de la invalidesa és de 397,70 € al mes.



Font: Imsero. Elaboració pròpia. Catalunya, 2017

## POBRESA

Mantenim la part de l'informe que vam fer l'any 2017 ja que no hi ha hagut una actualització de dades i anàlisis amb la perspectiva que plantejàvem en aquest.

La pobresa es defineix com la manca de recursos i capacitats suficients per cobrir les necessitats que permeten assolir un determinat nivell de benestar. La pobresa és un procés social que s'explica per les relacions polítiques i econòmiques determinades pel sistema neoliberal i patriarcal hegemònic. És per això que, al conjunt dels països, hi trobem una constant: les persones de classe social "baixa" i les dones són les que pateixen més la pobresa quant a la impossibilitat de donar resposta a les necessitats materials bàsiques, la vulnerabilitat en els drets, l'exclusió social i la dificultat de participació democràtica.

El fet que la pobresa a escala globalitzada, i a cadascuna de les societats, afecti més les dones ha fet que des del punt de vista feminista, social i polític ens referim a la "feminització de la pobresa" per fer visible que les dones en són les més afectades, però, principalment, per explicar les causes que la provoquen i les polítiques necessàries per fer-hi front. Les causes, les trobem en la divisió sexual entre el treball remunerat i el treball de cura, en la participació de les dones en el mercat de treball (precarietat, segregació horitzontal i vertical), en la violència contra les dones i en la negació de la llibertat de les dones. L'acció política per fer-hi front és donar resposta a cadascuna de les causes.

Any rere any veiem com la situació s'agreuja per a moltes persones tot i que el discurs oficial s'entesta en el fet que ja estem sortint de la crisi. Sabem, des de fa temps, que la precarietat esdevé una realitat insostenible ara i aquí: atur, ocupació precària, desregulació de condicions laborals, contractes a temps parcial, bretxa salarial... Les taxes de pobresa no paren de créixer malgrat el discurs oficial de la recuperació.

Sabem que un percentatge important de la població a Catalunya acusa greument els efectes de la crisi, la reforma laboral i les retallades, la desigualtat, la desprotecció social i l'exclusió. Si relacionem el fenomen de la pobresa i el treball remunerat apareix també la precarietat i, fins i tot, la pobresa patida per treballadores i treballadors.

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, unes taxes d'inactivitat i atur més elevades, la divisió sexual dels treballs... i un llarg etcètera), crida l'atenció que les estadístiques oficials de pobresa no assenyalen diferències significatives entre els sexes. Per aquest motiu, el 2016, CCOO va encarregar a l'equip de l'Observatori Dones, Homes i la Vida Quotidiana (IQ) l'estudi "[La pobresa amb perspectiva de gènere. Conceptes, indicadors i situació a Catalunya](#)",<sup>1</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.
- 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

<sup>1</sup> L'estudi complet està disponible a: [http://www.coo.cat/pdf\\_documents/2017/pobresa\\_perspectiva\\_genere.pdf](http://www.coo.cat/pdf_documents/2017/pobresa_perspectiva_genere.pdf).

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.

- Conèixer les estadístiques, analitzar-les i fer-ne el seguiment té l'objectiu principal d'entendre i interpretar la realitat per implementar polítiques públiques que incideixin en els col·lectius amb més desigualtats i, en definitiva, els que pateixen més la crisi i les injustícies.

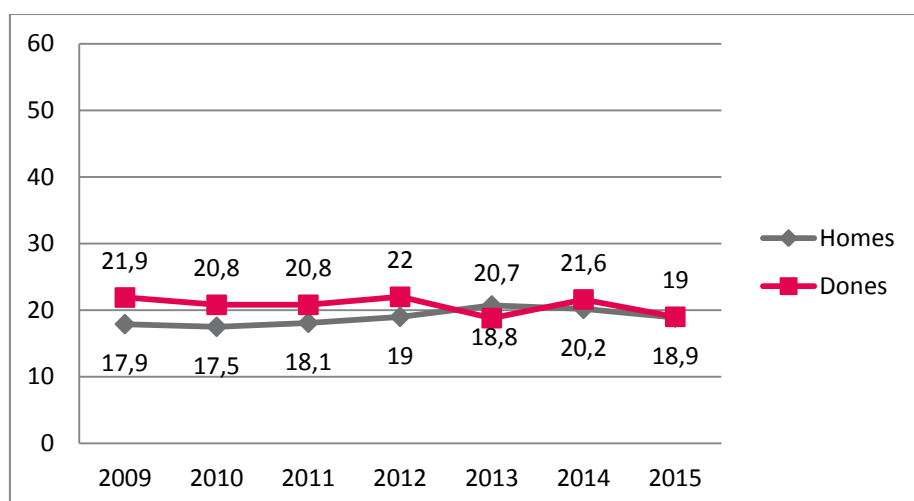
A continuació, es presenten algunes de les dades més rellevants del 2015 a Catalunya i recollides en l'estudi esmentat.

### Risc de pobresa

La taxa de risc de pobresa segons el sexe, tal com es calcula de manera estàndard, presenta poques diferències entre homes i dones. A més, des de l'inici de la crisi, aquestes diferències semblen haver tendit a disminuir.

Aquest indicador, però, 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.

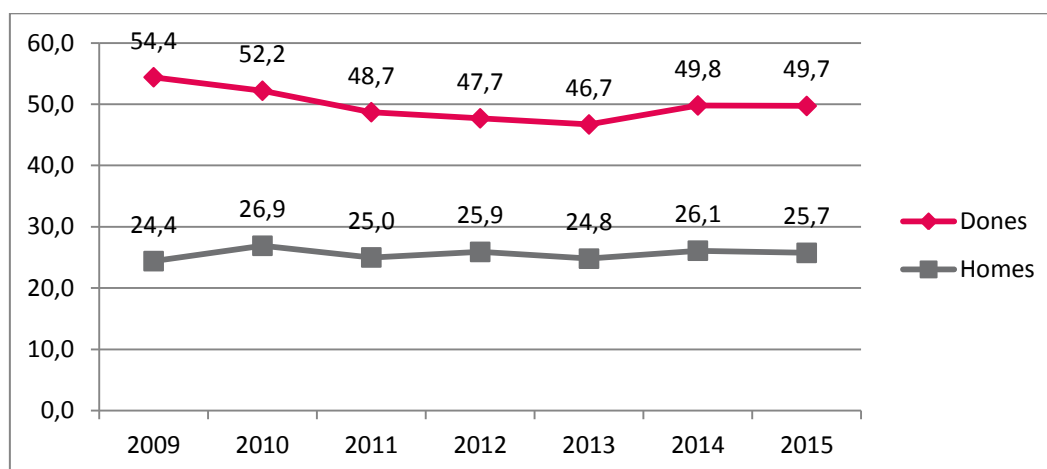
### Taxa de risc de pobresa (unitat de consum). Catalunya, 2009-2015



Font: Francesc Valls (2016)

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 major de 16 anys, excepte 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.

## 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 si s'analitza 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 majors de 65 anys.

### Risc de pobresa en el treball

Tal com es pot observar en la taula següent, aquest indicador mostra més pobresa entre els homes treballadors que entre les dones treballadores. Ens trobem de nou amb el problema de les unitats d'anàlisi, que són les unitats de consum i no els individus. Això fa que, aparentment, hi hagi una masculinització de la pobresa de la població treballadora.

Aquesta aparent masculinització de la pobresa en el treball desapareix quan realitzem el mateix càlcul amb la taxa de risc a la pobresa en el supòsit d'autonomia. El que s'observa és una marcada bretxa de gènere: així, 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

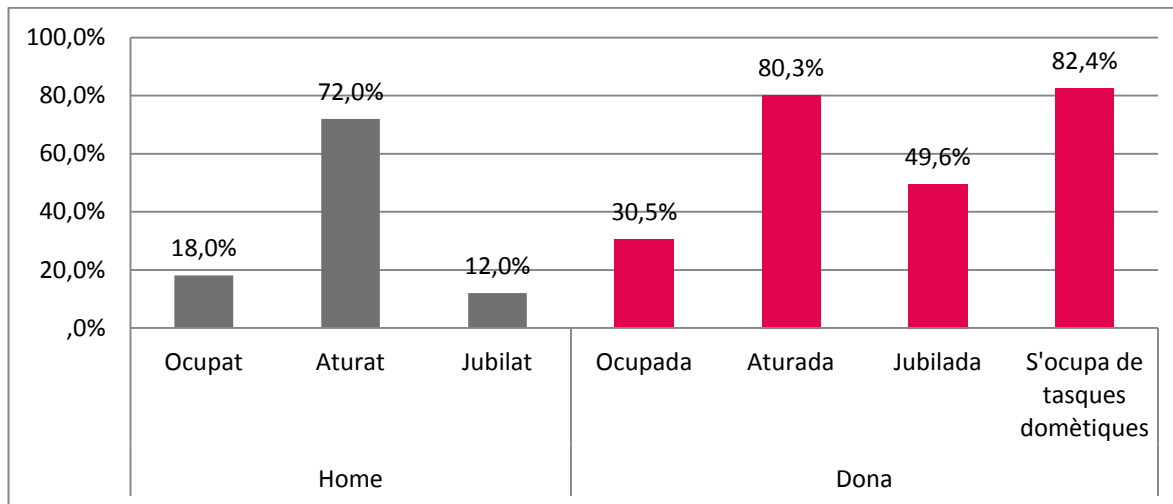
Font: elaboració IQ a partir de dades de l'Idescat

Per completar aquesta dada, podem veure les diferències de gènere en el 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 major



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, també les dones en situació d'atur tenen més risc a la pobresa que els homes en condicions similars.

### 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

### 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 del 3,4% superior per als homes; en relació amb la carència material severa, el 9,3%; quant a afrontar despeses imprevistes, el 7,1%; en precarietat, el 15%, i sobre no tenir en disposició una petita quantitat per gastar per a un mateix, el 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 per la major dependència econòmica de moltes dones envers 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.

Cal dir que, respecte dels drets generats en el passat en tant que treballadors i treballadores (és a dir, les pensions), la desigualtat de gènere és encara més alta. Existeix una important feminització de la pobresa entre els homes jubilats i les dones jubilades; el càlcul de la diferència ascendeix a 69,8%. De fet, a l'Estat espanyol les pensions de jubilació són molt desiguals entre sexes, ja que, de mitjana, els homes reben 1.276,24 €, mentre que per a les dones la mitjana de pensió de jubilació és tan sols de 716,84 €.

## TEMPS LABORALS I TEMPS SOCIALS

### TEMPS LABORALS I TEMPS SOCIALS 44

*Treball remunerat i treball domèstic-familiar*

*Doble presència*

*Les hores extraordinàries*

*Permisos de conciliació*

## TEMPS LABORALS I TEMPS SOCIALS

L'organització dels temps socials és múltiple. Les demandes de l'àmbit domèstic i familiar, sobretot en el que fa referència a la cura i a l'atenció a les persones, els horaris de les escoles, del comerç, del transport públic, de les gestions ciutadanes..., entre d'altres, fan que trobar l'equilibri entre demandes i temps no sigui fàcil. D'altra banda, el retrocés de l'anomenat estat del benestar i la crisi econòmica han fet augmentar la demanda d'atenció a les persones en l'àmbit domèstic i familiar. I en l'equilibri entre demandes i temps, atesa la divisió sexual dels treballs i dels estereotips de gènere, hi ha una desigualtat de gènere important.

I 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 ni en el treball remunerat ni, encara menys, en el treball domèstic familiar. Tampoc s'endinsen gens en la interacció entre els temps socials i els laborals. 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-familiar o de cura, no hi ha absolutament cap informació. Les fonts més completes sobre els temps laborals i els 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 dels 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 dels temps socials i laborals, i de l'impacte de les desigualtats socials en la seves dinàmiques.

En aquest informe del 8 de Març del 2018 incloem les dades més rellevants dels informes anteriors. Hi hem inclòs una descripció de les jornades asocials i de l'anàlisi de les hores extres, i actualitzem les dades referents als permisos anomenats *de conciliació*.

### ***Treball remunerat i treball domèstic-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 dels treballs. Algunes de les dades que cal ressaltar són les següents:

- El temps dedicat al treball domèstic-familiar és superior al treball remunerat: 2 hores 59 minuts, davant 2 hores 31 minuts.

- Els temps dedicat al treball, és a dir, la càrrega total de treball (treball remunerat més treball domèstic-familiar) és superior per a les dones: 6 hores 9 minuts, davant 5 hores 18 minuts dels homes.
- Fruit de la divisió sexual dels treballs existeix una desigualtat de gènere en els usos del temps del treball remunerat i del domèstic-familiar. Pel que fa a les hores, els homes dediquen 1 hora 2 minuts més que les dones al treball remunerat (3 hores 3 minuts, davant 2 hores 1 minut), i les dones dediquen, de mitjana, 1 hora 52 minuts més al treball domèstic-familiar que els homes (3 hores 54 minuts, davant 2 hores 2 minuts).
- Les diferències de participació en el treball domèstic-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 refereix a quan sobre la mateixa persona recau la necessitat de respondre a les demandes del treball domèstic-familiar i 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 tenen doble presència.

La doble presència s'explica per tres factors principalment: per la divisió sexual del treball domèstic-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 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

		Dones	Homes	Total
Treball en dissabtes	1 al mes	3,1	3,2	3,1
	2 o més al mes	24	21	22,4
Treball en diumen-ges	1 al mes	2,2	2,5	2,4
	2 o més al mes	12	13,5	12,7
Treball a darrera hora de la tarda	Ocasionalment	6	7,4	6,7
	Més de la meitat dels dies	8,7	14,5	11,7
Treball nocturn	Ocasionalment	2,2	3,5	2,9
	Més de la meitat dels dies	2,9	5,7	4,4
Treball per torns		10,9	12,1	11,5

Font: EPA (elaboració pròpia)

Com s'observa a la taula anterior, el percentatge de persones assalariades que realitzen jornades asocials és important. Observem, com a dades més rellevants, que el 22,4% treballa 2 o més dissabtes al mes (quasi 1 de cada 4 persones); l'11,7% treballa a darrera hora de la tarda (una mica més d'1 de cada 10 persones); el 12,7% treballa 2 o més diumenges al mes (una mica més d'1 de cada 10 persones), i el 11,5% treballa per torns (una mica més d'1 de cada 10 persones). També s'observa que les jornades asocials afecten en percentatge més alt els homes que les dones, excepte el treball en dissabte. No és possible explorar la coincidència de les diferents condicions d'horaris com, per exemple, si coincideix el treball en dissabte i, a més, a darrera hora de la tarda, situació que suposaria més dificultats per compaginar temps de treball remunerat, familiar i personal.

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**

El gener del 2018 CCOO va presentar la publicació "Les hores extraordinàries treballades a Catalunya. 2017",<sup>3</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 en unes condicions de precarietat elevada. També

<sup>3</sup> Publicació disponible a <https://goo.gl/xuXmBL>.

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 2n 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.
- Segons les dades de l'estudi, les hores extres realitzades suposarien la creació de 18.000 llocs de treball a jornada completa: 7.000 d'ells, de les hores extres no recompensades, i 11.000, de les hores extres compensades.

### **Permisos de conciliació**

(Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social)

A les darreres dècades la normativa espanyola i la negociació col·lectiva han avançat de manera important en els drets i els permisos anomenats de conciliació, però cal destacar que les reformes laborals del 2012 i 2013 van significar un retrocés en l'aplicació d'alguns d'aquests drets, concretament pel que fa a la potestat de les persones d'establir l'horari a les reduccions de jornada per cura. Hi ha dos tipus de permisos de conciliació: permisos retribuïts (maternitat i paternitat) i permisos sense retribuir (excedències i reduccions de jornada).

Quant a la maternitat hem d'assenyalar que hi ha 16 setmanes de permís, i que, en cas de part, les 6 primeres han de ser gaudides per la dona immediatament després del part. Les 10 setmanes restants, les poden gaudir la dona o la seva parella. L'any 2016, a Catalunya, el nombre de dones que han gaudit del permís de maternitat va ser de 47.852 i només 989 homes van exercir aquest dret (2,1% en relació amb els permisos de maternitat exercits per dones).

En relació amb el permís de paternitat només pot ser gaudit pels homes o per la parella de qui gaudeix el permís de maternitat. L'any 2016, aquest dret, a Catalunya, va ser exercit per 46.122 persones. Malauradament, el permís de paternitat no és d'obligat compliment, però no és possible fer una estimació del percentatge d'homes que tenint dret a aquest dret l'exerceixen. És més que probable que no existeixi una utilització del 100% d'aquest dret a causa dels estereotips socials de gènere que encara persisteixen.

Les reduccions de jornades 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. Actualment 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.

I, en relació amb les excedències per cura de fills o filles o de familiars, també és un permís no retribuït que poden demanar tant les dones com els homes. El 2016, a Catalunya, les excedències per cura de fills i filles van ser adoptades per 6.334 persones, 5.940 dones i 394 homes (el 93,78% de les quals, per dones). En



relació amb les excedències per cura de familiars van ser adoptades per 1.175 persones, 977 dones i 198 homes (el 83,15%, per dones).

## SALUT

### **DESIGUALTATS I ATENCIÓ SANITÀRIA I IMPACTE DE LES CONDICIONS DE TREBALL EN LA SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES** 49

*Desigualtats en salut*

*Salut de les dones i condicions laborals*

*Accidents de treball en jornada laboral*

*Malalties professionals*

*Trastorns de salut, el gènere, l'edat i la classe social*

*Model d'atenció basat en l'atenció mèdica curativa i els medicaments*

*Polítiques de dones i la salut. Els drets sexuals i reproductius*

### **VIOLÈNCIES MASCLISTES** 52

*Violència masclista en l'àmbit de la parella*

*Violències sexuals i altres violències*

*Abordatge de les violències en l'àmbit laboral*

*Dones refugiades: risc extrem*

*Violència a les xarxes*



## DESIGUALTATS I ATENCIÓ SANITÀRIA I IMPACTE DE LES CONDICIONS DE TREBALL EN LA SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES

La crisi que hem viscut, i que es va iniciar com una crisi financera, es va convertir ràpidament en una crisi econòmica. Amb l'excusa de superar la crisi, la dreta europea va actuar aplicant fortes polítiques d'austeritat i va violentar drets fonamentals de les persones treballadores i de la ciutadania en general. Aquestes mesures han sumit en la pobresa la majoria de persones: els rics són cada cop més rics i els pobres, cada cop més pobres. Els resultats de l'aplicació d'aquestes mesures, juntament amb el poder del capitalisme i el domini del patriarcat, que té una visió instrumentalitzada i cosificada de les dones, han portat a una situació d'extrema desigualtat, de la qual el col·lectiu de dones ha sortit especialment perjudicat.

Sabem que l'estat de salut de les persones té relació directa amb el seu nivell socioeconòmic i que és un factor de risc més important que l'alcohol, l'obesitat i la hipertensió. Per tant, tenint en compte les fortes desigualtats que pateixen les dones només pel fet de ser-ho, podem establir, com algunes autores afirmen, que "la principal causa de pobresa és el fet de ser dona".

És prou conegut que l'esperança de vida de les dones és superior a la dels homes, però la qualitat de vida i de salut també és més desfavorable per a les dones. Aquest fet no té una explicació per qüestions biològiques, sinó que, principalment, s'explica per les desigualtats socials i d'accés als sistemes de salut.

Entre **les desigualtats socials**, un factor important sobre la salut de les dones és l'ús que es fa del seu cos. És el que anomenem *cosificació*. Les fortes campanyes publicitàries per conservar la joventut, un estereotip de bellesa determinat o una figura impossible construïda amb eines informàtiques provoquen problemes importants de salut en un sector de la població femenina, que, per voler assemblar-se a aquell model que li venen, se sotmet a dietes alimentàries inadequades o a la ingesta de medicaments amb supervisió mèdica insuficient o directament sense. Aquests actes acaben causant problemes endocrins importants o bé l'empenyen a buscar alternatives en cirurgies que no sempre reuneixen les condicions sanitàries mínimes exigibles i provoquen trastorns físics i/o psicològics greus.

Una altra de les desigualtats socials i de la relació causa-conseqüència en l'estat de salut de les dones, el veiem molt clarament quan analitzem la **situació de les dones i les seves condicions laborals**.

D'una banda, la permanència en el mercat laboral i la sortida d'aquest, la precarització de les condicions de treball i la gran presència de dones en sectors econòmics precaris són determinants per a la seva salut. De l'altra, la cultura i la pràctica predominants de la prevenció de riscos laborals és androcèntrica, i això es veu de manera clara en l'atenció que reben els riscos de seguretat i d'accidents de treball, dues dimensions de la prevenció amb sobrepresència masculina. S'ignoren els riscos d'ergonomia i els psicosocials, així com les malalties professionals, en què la pèrdua de salut afecta principalment les dones.

Segons les dades de la sinistralitat laboral de Catalunya, l'any 2016, el 69% d'accidents de treball van ser patits per homes davant del 31% patit per dones. I, per contra, el 52% de les dones es van veure afectades per alguna malaltia professional davant del 48% dels homes.

Si bé és cert que s'observa una tendència a incrementar la declaració de les malalties professionals i que aquesta tendència equipara la declaració per sexes, hem de tenir en compte la pèrdua d'ocupació femenina i que encara hi ha un important percentatge d'infradeclaració.

De les dades oficials, observem que si bé les malalties causades per agents físics i per agents químics estan força igualades entre homes i dones, les malalties causades per agents biològics són molt més elevades en les dones (un 10,9% per un 3,16%), a l'inrevés que les malalties causades per inhalació de substàncies (un 6,21% dels homes per un 2,23% de les dones). Això té molt a veure amb la segregació horitzontal, per la qual les dones ocupen més llocs en les activitats sanitàries, el comerç al detall, el servei a edificis i les activitats de jardineria, i els homes, en canvi, en els sectors de fabricació de vehicles a motor, la indústria de l'alimentació i la fabricació de productes metàl·lics.

En l'acció davant dels danys a la salut derivats de les exposicions laborals trobem que, pel que fa als danys que pateixen les dones, predomina la no-visibilització. La visió dominant és la d'accidents de treball i malalties laborals, i la infradeclaració de les malalties professionals amaga la relació entre condicions de treball i salut de la població treballadora, però afecta majoritàriament les dones.

La subdeclaració de malalties professionals és reconeguda de manera generalitzada al nostre país. La classificació d'un procés com a malaltia comuna o com a malaltia professional té importants implicacions sobre les repercussions econòmiques, laborals i socials; sobre els drets que té un treballador o treballadora en un cas i altre, i sobre qui s'ocupa de la cobertura sanitària o com es finança la prestació i altres implicacions lligades al grau de responsabilitat de l'empresa en el desenvolupament de la patologia i en la gestió de riscos laborals. Aquest fenomen també té una dimensió de gènere important, perquè bona part del dany professional que no es declara correspon a les dones.

Cal afegir que, segons un estudi fet per la Generalitat de Catalunya l'any 2015 i descrit per CCOO a la *Guia sindical: dones, treballs i salut*, només l'1,1% de les empreses de Catalunya han avaluat les quatre tipologies de riscos laborals i que el 70% de les empreses catalanes tenen contractat un servei de prevenció aliè que dedica 6,88 hores anuals presencials per empresa a aquesta tasca.

És evident que és una dedicació insuficient i no és estrany que no s'actui preventivament en aquells riscos més "amagats" que afecten principalment les dones (riscos ergonòmics i psicosocials).

Pel que fa a l'**atenció sanitària**, en el context actual, el Govern de la Generalitat, els darrers anys, no ha parat d'eliminar recursos públics, cosa que ha allargat les llistes d'espera i ha traspassat activitat a les clíniques i hospitals privats, i ha fet que s'hagi d'assumir i sufragar aquest cost amb els diners de tothom. Tot això ha provocat una descapitalització de la sanitat pública i, per contra, un augment dels beneficis de la sanitat privada, tot i que el conseller Comín va treballar en un pla de xoc per obrir llits i augmentar personal que no ha fet disminuir el col·lapse de la sanitat. Caldria, doncs, repensar el model millorant l'atenció primària. A més a més, permetre i augmentar els serveis privats dintre de la sanitat pública no millora la tendència d'anar cap a la sanitat privada, sanitat que només es podran permetre les persones que se la puguin costejar i agreujarà encara més la situació de desigualtat.

Segons dades extretes de l'Enquesta de salut de Catalunya del 2015, trobem que:

- 8 de cada 10 persones fan una valoració positiva del seu estat de salut, però aquesta percepció és pitjor entre les dones.
- 1 de cada 3 persones pateix una malaltia crònica o problemes de salut greus o de llarga durada. Aquesta prevalença és més elevada entre les dones.
- Del total de població que està limitada per dur a terme activitats habituals a causa d'un problema de salut, el grup més nombrós també és el de les dones.

— El dolor és la dimensió de la qualitat de vida relacionada amb la salut que més freqüentment comporta problemes entre la població de 15 anys o més. En pateixen 1 de cada 5 homes i 1 de cada 3 dones.

— 1 de cada 6 persones pateixen problemes d'ansietat o depressió: 20,8% de dones *versus* 12,2% dels homes.

Cal dir que entre les dones afectades s'incrementa la incidència dels danys a la salut en les dones de més edat, en les de classe social menys afavorida i entre les que tenen un nivell d'estudis més baix.

La proporció de persones que **no** demanen atenció mèdica tot i tenir un problema de salut és més elevada entre les dones que entre els homes. Les dones consumeixen, en general, més medicaments que els homes, un 66,0% per un 54,3%. Els medicaments més consumits són els analgèsics, els tranquil·litzants, els sedants, els antidepressius i els medicaments per dormir (2014). Això constata que el model d'atenció mèdica sobre el malestar que rep la ciutadania està excessivament medicalitzat i enfocat a tractar les conseqüències en comptes de mirar de prevenir-ne les causes.

No hi ha prou prevenció d'embarassos no desitjats. Les mesures anticonceptives recauen principalment en les dones i són poc accessibles de manera gratuïta. Cal millorar la prevenció de malalties de transmissió sexual fent que la prevenció i la contracepció estiguin integrades i siguin fàcilment accessibles.

La retallada de la llei de salut sexual i reproductiva no ha ajudat gaire a evitar els naixements de fills no desitjats, però tampoc hi ha suficients polítiques institucionals que donin suport a les mares molt joves que queden en una situació de precarietat per la interrupció dels estudis així com per la dificultat per trobar feina i per establir les relacions afectives.

Cal millorar el suport en l'atenció a l'embaràs, al part i a la lactància, fomentant polítiques transversals. Cal millorar el part respectat i disminuir les intervencions innecessàries i la violència obstètrica (excés d'episiotomies, maniobra de Kristeller, cesàries innecessàries, omissió d'assistència o desinformació de la dona...).

Les dones estan afectades pel biaix de gènere en la investigació sanitària, que pot portar a tractaments incorrectes o a infradiagnòstics, com és el cas dels infarts femenins, que presenten una simptomatologia diferenciada entre homes i dones. En aquest sentit, cal tenir en compte que fins fa poc només s'ha difós, com si només n'hi hagués una, la simptomatologia dels infarts masculins.

Per tant, es constata que les dones són les més perjudicades pel que fa a les condicions socials, laborals i de prevenció de riscos, i en atenció sanitària.

## **VIOLÈNCIES MASCLISTES**

Les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones esdevenen l'exemple més dur i greu de la desigualtat de gènere en tots els àmbits.

L'origen de la violència masclista és estructural. És l'exemple de conductes de domini, control i abús de poder d'homes sobre dones, d'un model de feminitat i masculinitat al servei d'aquestes finalitats, i d'uns fonaments culturals i econòmics patriarcal que, més enllà de destruir vides, fan molt difícil, i fins i tot impossible per a les dones, l'exercici de drets bàsics i fonamentals com el de la mateixa llibertat.

L'actual context, després de la crisi, de polítiques d'austeritat i d'involució de drets posa sovint en relleu situacions de desigualtat i de discriminació per raó de sexe i de gènere. La pressió econòmica, la precarietat laboral, el desmantellament de l'estat del benestar, l'impacte de la pobresa i el creixement del risc d'exclusió social són un marc afavoridor de les violències masclistes en forma d'assetjament sexual o per raó de sexe, i de violència sexual, psicològica, física o econòmica.

El Pacte d'estat contra la violència de gènere, resultat de les pressions del moviment de dones i feminista, de diverses mobilitzacions com el #19J i de plataformes com el 7-N o Novembre Feminista, de les quals CCOO formem part, tot i que interpel·la tots els governs a fer un pas endavant, en alguns aspectes neix amb moltes deficiències i poca definició pressupostària.

Enguany, les campanyes "No és no" o "Jo també" ens mostren tant l'abast de les violències sexuals que pateixen dones de totes les edats, orígens i condicions com la resposta empoderada i col·lectiva que posa al centre de l'agenda pública la necessitat de donar-hi resposta i de posar fi a la impunitat dels autors. La situació de les dones refugiades, desplaçades o víctimes de conflictes bèl·lics, lluny de millorar es cronifica, davant la passivitat i la impunitat dels governs i els estats de la UE.

Segons el Conveni d'Istanbul, les dones i nenes de tot el món es veuen sovint exposades a formes de violència de gènere cada vegada més diverses: la produïda en l'àmbit domèstic, l'assetjament sexual, la violació, el matrimoni forçós, els crims comesos "suposadament" en nom de l'honor o les mutilacions genitals, actuacions que constitueixen una violació greu dels drets humans de les dones i nenes, així com un obstacle fonamental per a la igualtat entre dones i homes. És violència estructural fruit del sistema patriarcal.

### **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 eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## Violència masclista en l'àmbit de la parella

Segons dades del Departament d'Interior, des del 2008, 99 dones han estat assassinades. El 2017 ha estat un any especialment alarmant tant pel que fa als assassinats de dones, per part de les seves parelles o exparelles, com la greu victimització de filles i fills: 8 dones assassinades i 1 menor.

### Violència masclista en l'àmbit de la parella - víctimes mortals (dades anuals)

	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4rt trimestre	Total
Victimes mortals (dones) a Catalunya	2	3	0	4	9*
Denuncies prèvia morts	1	1	0	1	3

\* La setena víctima és una menor morta en el mateix incident que la seva mare per violència masclista en l'àmbit de la parella

De les 8 dones assassinades 3 havien posat denúncia. De nou, es posa de manifest que cal analitzar els mecanismes existents de suport, protecció, acompanyament, atenció i assessorament.

L'any 2017 a Catalunya, el Departament d'Interior té registrades 12.789 denúncies, 337 més que el 2016, 5.271 detinguts majors d'edat i 33 menors d'edat.

### Violència masclista en l'àmbit de la parella (dades anuals)

	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	TOTAL
Fets principals (sense trencaments de condemna)	2.755	3.103	3.035	2.613	11.506
Trencaments de condemna	397	416	424	378	1.602
Denuncies	3.069	3.428	3.380	2.912	12.789
Detinguts majors d'edat	1.249	1.488	1.382	1.152	5.271
Detinguts menors d'edat	6	11	10	6	33
Victimes ateses	3.072	3.473	3.409	2.953	12.907

Segons l'estudi de l'Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere del Consell Superior del Poder Judicial sobre les denúncies de violència contra les dones interposades als jutjats, de les 9.775 denúncies incoades a tot l'Estat, el 2% de les ordres de protecció no s'han admès, el 68% s'han admès i el 30% s'han denegat.

A la taula tenim les dades específiques dels jutjats de violència contra les dones de Catalunya. Volem destacar que la mitjana d'ordres de protecció adoptades a tot l'Estat és del 65%, mentre que a Catalunya la mitjana es troba molt per sota, amb un 49%, i un 50% de denegades, a l'Estat la mitjana és del 33%.

**ORDRES DE PROTECCIÓ I MESURES DE PROTECCIÓ I SEGURETAT DE LES VÍCTIMES  
(ART. 544 BIS I TER) 3R TRIMESTRE 2016**

	Incoades	Inadmeses	%	Resoltes/adoptades	%	Denegades	%
<b>CATALUNYA</b>	1.400	25	2%	679	49%	696	50%
<b>ESPANYA</b>	9.775	177	3%	6.548	65%	3.301	33%

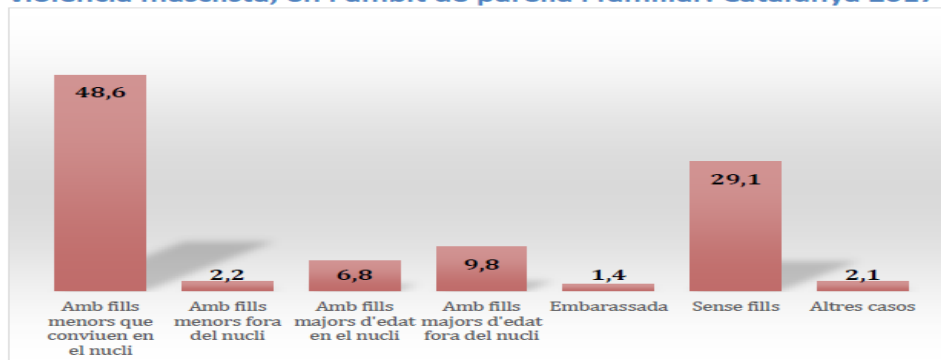
Segons el recull estadístic del servei d'atenció telefònica 900 900 120,5 de les 9.756 trucades rebudes el 2017 a Catalunya la majoria han estat realitzades pel grup d'edat comprès entre 31 i 40 anys (40,28%), seguides de les del grup de 41 a 50 anys (25,74%). Destaca també el grup de 18 a 30, que suposa un 17,55% del total.

**Taula 10a. Identificació de la dona en situació de VM per edat. Catalunya 2017**

Edat	Total
Menor de 18 anys	118
Entre 18 i 30 anys	1.713
Entre 31 i 40 anys	3.930
Entre 41 i 50 anys	2.511
Entre 51 i 60 anys	831
Més de 60 anys	583
No consta	70
	<b>9.756</b>

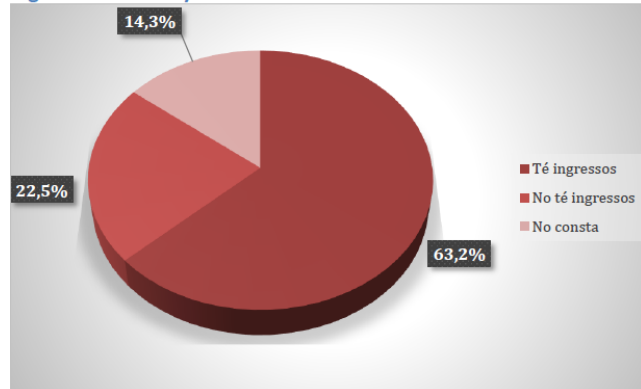
El recull estadístic indica que la majoria de les trucades rebudes, un 48,6%, les efectuen dones amb criatures menors, seguides de les dones sense fills o filles en un 29,1% dels casos.

**Gràfic 17a. % Dones amb filles i fills menors en llars on hi ha situació de violència masclista, en l'àmbit de parella i familiar. Catalunya 2017**



Segons el mateix recull estadístic, el 2017, de les 9.756 trucades realitzades, el 63,2% les han fet dones amb ingressos i el 22,5% no en tenia.

Gràfic 14. % Dones que viuen situacions de violència masclista segons els ingressos. Catalunya 2017



## Violències sexuals i altres violències

Enguany, les campanyes “No és no” o “Jo també” ens mostren tant l’abast de les violències sexuals que pateixen dones de totes les edats, orígens i condicions com la resposta empoderada i col·lectiva que posa al centre de l’agenda pública la necessitat de donar-hi resposta i de posar fi a la impunitat dels autors.

El 2017 el Departament d’Interior ha recollit un total de 1.062 fets relacionats amb delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual (violències masclistes en l’àmbit social o comunitari), amb un lleuger increment en el 3r trimestre de l’any, coincidint amb l’estiu.

Violència masclista àmbit social o comunitari – tipologies relacionades amb delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual (dades anuals)

		1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	TOTAL
<b>Fets principals</b>		311	306	410	303	1.330
<b>Victimes</b>	de 0 a 10 anys	40	43	39	30	152
	d’11 a 20 anys	136	157	201	140	634
	de 21 a 30 anys	87	76	105	76	344
	de 31 a 40 anys	61	52	66	59	238
	de 41 a 50 anys	42	39	39	36	156
	de 51 a 64 anys	13	9	18	16	53
	65 anys i més	3	5	2	3	13
	<b>TOTAL</b>	<b>382</b>	<b>381</b>	<b>470</b>	<b>360</b>	<b>1.593</b>
<b>Agressors</b>	de 0 a 10 anys	0	0	5	2	7
	d’11 a 20 anys	43	65	73	50	231
	de 21 a 30 anys	50	52	83	53	238
	de 31 a 40 anys	61	61	72	52	246
	de 41 a 50 anys	41	52	38	41	172
	de 51 a 64 anys	28	24	35	27	114
	65 anys i més	12	14	19	9	54
	<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>268</b>	<b>325</b>	<b>234</b>	<b>1.062</b>

\* Les dades publicades fins a 2013 només contemplaven en el recpte els fets i agressions sexuals. A partir de 2014, per a l’elaboració d’aquesta taula hem ampliat els tipus de fets delictius relacionats amb la llibertat i indemnitat sexual i per tant no poden compararse amb les dades anteriors.

## ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES EN L’ÀMBIT LABORAL<sup>6</sup>

### Treballadores que pateixen violència masclista en l’àmbit de la parella

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG) estableix drets laborals i de seguretat social per a les dones treballadores que pateixin violència

<sup>6</sup> <https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/wp-content/uploads/2017/08/Guia-Sindical-viol%C3%A8ncia-masclista-a-la-feina.pdf>

masclista per part de la parella o l'exparella. Són drets com la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, el canvi de centre dins la mateixa localitat o el trasllat de centre de treball a una localitat diferent, la suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball i dret a percebre prestació d'atur, l'extinció del contracte amb dret a prestació d'atur i el dret a absències o faltes de puntualitat.

Segons dades del *Boletín Estadístico* del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad,<sup>7</sup> del 2003 al 2016, a Catalunya es van signar 536 contractes bonificats 561 i contractes de substitució. Des del 2006 fins al 2016 hi ha hagut 142 sol·licituds d'ajut econòmic concedides.

<b>DERECHOS LABORALES Y ECONÓMICOS</b>					
Contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia. 2003 - diciembre de 2016					
	6.675		536		8,0
Contratos de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género. 2005 - diciembre de 2016					
	2.107		561		26,6
Mujeres víctimas de violencia receptoras de la Renta Activa de Inserción					
Año 2006	10.924		805		7,4
Año 2007	13.291		961		7,2
Año 2008	16.883		1.322		7,8
Año 2009	22.010		1.823		8,3
Año 2010	25.512		2.262		8,9
Año 2011	29.065		2.777		9,6
Año 2012	30.065		3.069		10,2
Año 2013	32.596		3.638		11,2
Año 2014	34.550		4.049		11,7
Año 2015	34.695		4.200		12,1
Enero a diciembre de 2016	33.565		4.179		12,5
Ayudas para cambio de residencia. Enero de 2005 a diciembre de 2016					
	26.440		2.287		8,6
Ayudas económicas concedidas. Art. 27 Ley Integral. 2006 a 31 de diciembre de 2016					
Solicitudes Concedidas	4.606		142		3,1
<b>CONCESIONES DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO DE MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. POR AÑO DE RESOLUCIÓN</b>					
Marzo de 2005 a diciembre de 2016	100,0	10.048	100,0	1.529	15,2
1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016	9,1	911	7,8	120	13,2

Per a les treballadores funcionàries també es despleguen articles arran de la LOMPIVG, que tenen la seva materialització en l'EBEP.

### Assetjament sexual i per raó de sexe

La Confederació Sindical Internacional (CSI) afirma que als països industrialitzats entre el 42% i el 50% de les dones treballadores han estat víctimes d'assetjaments. La xifra se situa entre un 40% i un 50% a la UE. La violència masclista en l'àmbit laboral en forma d'assetjament sexual i per raó de sexe és una realitat amagada al nostre país. Segons un estudi del Instituto de la Mujer (2006), a l'Estat espanyol més de 800.000 treballadores declaraven patir assetjament, 180.000 de les quals, molt greu. L'Enquesta de violència masclista a Catalunya (EVMC) del Departament d'Interior ja el 2010 apuntava que gairebé 1 de cada 10 dones perd la feina a causa de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Segons l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, definició que quedarà complementada amb **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, i amb la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista,

<sup>7</sup>

[http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinAnual/docs/BE\\_Anuar\\_2016.pdf](http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinAnual/docs/BE_Anuar_2016.pdf)

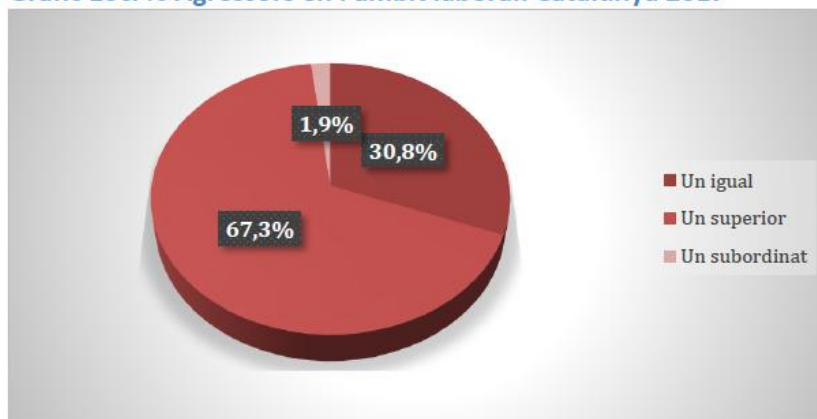


constitueix **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

L'EVMC del 2010 va permetre fer visible la important victimització de la violència masclista en forma d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Ens agradaria presentar-vos en aquest informe dades més actualitzades, però els resultats de la nova EVMC no estaran disponibles fins al 2018. Vegem, doncs, les dades de l'anterior:

- El 4% de les dones d'entre 18 i 70 anys, residents a Catalunya i que han tingut una feina assalariada s'han vist obligades, algun cop al llarg de la seva vida, a plegar d'una feina remunerada per evitar una situació d'assetjament sexual.
- Un 5,2% del casos en els quals van haver de deixar la feina va ser per motius sexistes, com ara estar embarassada.
- Més d'un 9% de les dones entrevistades s'han vist obligades, al llarg de la seva vida, a deixar la feina a causa de pressions de la seva parella (3,9%), de pressions familiars o de dificultats per harmonitzar la vida laboral i la familiar (5,4%).
- L'assetjament sexual a la feina, al llarg d'un any, va afectar gairebé un 0,9% de les dones que treballaven per compte d'altri, i eren més del 3% les dones entrevistades que informaven d'alguna agressió esporàdica a la feina.
- Un 14,7% de les dones que treballaven per compte d'altri es van considerar discriminades per raó de sexe a la feina. Una part important d'aquesta discriminació s'enregistra en les retribucions (prop d'un 10% de les dones assalariades es consideren subjectivament discriminades en aquest punt) i més del 8% informen de discriminacions en la promoció professional.
- També el 4,3% de les dones que treballen per compte d'altri es consideren sotmeses a maltractament psicològic a la feina per raó de sexe. Els resultats revelaven, tot just a l'inici de la crisi, que l'impacte psicològic d'aquest tipus de discriminació és un dels més alts, pràcticament idèntic al dels maltractaments reconeguts a la parella.

Gràfic 15c. % Agressors en l'àmbit laboral. Catalunya 2017



Segons el recull de trucades telefòniques del 900 900 120, de les consultes sobre l'àmbit laboral que el 2017 feien referència a assetjaments sexual a la feina un 1,9% dels casos es tracta d'un subordinat, un 30,8% d'un superior i un 67,3% d'un igual.

## **DONES REFUGIADES: RISC EXTREM**

Segons Amnistia Internacional les dones i criatures representen el 80% de les persones que es veuen obligades a abandonar els seu lloc d'origen i a desplaçar-se per buscar refugi a altres països a causa dels conflictes armats.

L'Estatut de la Cort Internacional considera la violació i altres formes de violència sexual com a crims de guerra i actes de lesa humanitat quan es donen en situacions de conflicte bèl·lic, com a estratègies d'atacs generalitzats i sistemàtics contra la població civil. A escala internacional, la violació és considerada tortura i, en ocasions, genocidi.

La crisi humanitària que pateixen les persones refugiades que fugen de guerres, tortura o mort continua, segons l'ACNUR (Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Refugiats), la qual cosa constitueix un risc específic per a les dones i nenes de patir violència masclista (agressions físiques, violacions, assetjament sexual i risc de caure a les mans de les màfies de tràfic de persones amb la finalitat d'explotació sexual). Aquest risc augmenta quan es tracta de dones i nenes no acompanyades o acompanyades per fills o filles.<sup>8</sup>

L'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Refugiats recorda que, al costat del Fons de Població de Nacions Unides i la Comissió de Dones Refugiades, ha alertat reiteradament dels greus riscos als quals s'enfronten les dones i les nenes refugiades i immigrants durant el seu desplaçament per Europa i la seva posterior arribada.

Segons ACNUR, entre les dones, les denúncies més freqüents de violència sexual i de gènere es referien a conductes inadequades, assetjament sexual i intents d'agressió sexual. Cal afegir a la situació greu de vulnerabilitat la salut sexual i reproductiva de les dones refugiades, precària i inadequada.

La situació és particularment preocupant als centres de recepció i identificació, on milers de persones refugiades continuen en refugis inadequats que no disposen de les necessàries mesures de seguretat.

## **VIOLÈNCIES A LES XARXES**

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha presentat una denúncia davant el fiscal especial de delictes d'odi i discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona en relació amb 19 continguts d'Internet que inciten a la violència masclista, la banalitzen, mostren pautes sobre com exercir-la i difonen escenes de violència masclista acompanyades d'un discurs complaent i amb missatges que tracten vexatòriament les dones. També s'hi mostren nens simulant escenes de violència masclista com si fos un joc.

## SITUACIÓ LABORAL, ECONÒMICA I SOCIAL DE LES DONES AL MÓN

MERCAT DE TREBALL	60
SALARI I PROTECCIÓ SOCIAL	62
TREBALL REMUNERAT I TREBALL DOMÈSTIC I FAMILIAR	63
PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ÀMBITS I ORGANISMES DE DECISIÓ	64
DESIGUALTATS EN L'ACCÉS A LA SALUT	65
DESIGUALTATS EN L'ACCÉS A L'EDUCACIÓ	66
LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES	67

Les dones representen gairebé el 50% de la població mundial i segueixen encapçalant les llargues llistes de víctimes de la violència, que impregna cada esfera de la seva vida: laboral, social, econòmica, privada i pública, i sovint s'estén fins i tot al seu cos, sense entendre el límit entre el conflicte armat, el polític i la violència. Així ho constaten les Nacions Unides quan afirmen que 1 de cada 3 dones al món ha patit violència física o sexual.

El conjunt d'indicadors que presentem a continuació il·lustren com les dones continuen estant subjectes a desigualtats a escala global, tot i que amb certs matisos en funció de les regions que s'analitzin. En les darreres dècades s'han fet tímids avenços en alguns àmbits; tanmateix continua persistint un model en què predominen els desequilibris entre les dones i els homes.

## MERCAT DE TREBALL

Segons dades de l'OIT (2017), la taxa de participació de les dones en la força laboral per al 2017 és del 49,3% davant el 76% dels homes. Això suposa una bretxa de gènere de participació mundial del 26,7%, que, en els casos dels països emergents, s'eleva fins al 30,7%.

Com a prova de la persistència d'iniquitat, les dones continuen estant sobrerepresentades en els sectors laborals més vulnerables. Això es tradueix en el següent:

- Dels 67 milions de treballadors i treballadores domèstics mundials el 80% són dones ([OIT, 2016](#)).
- Dels 24,9 milions de persones víctimes del treball forçós les dones i les nenes representen ([OIT, 2017](#)):
  - El 99% de les víctimes del treball forçós en la indústria del comerç sexual.
  - El 58% en els altres sectors.
  - El 40% de les víctimes a mans de l'Estat.
- A escala mundial, la taxa mundial de treball vulnerable (salaris més baixos, sense contracte de treball i sense protecció social) per a les dones és del 43,3% respecte del 42,5% en el cas dels homes ([OIT, 2017](#)). De fet, les dones tenen més presència en sectors de major vulnerabilitat, com ara les cadenes de subministraments mundials. Pel que fa als països en vies de desenvolupament aquesta xifra augmenta, en el cas de les dones fins a un 82% respecte del 72% en el cas dels homes ([OIT, 2018](#)).

La informació disponible referent al 2017 ([OIT, 2017](#)) mostra que un 55,4% de les dones i un 54,4% dels homes que treballaven al món ho fan com a assalariats. En el cas del treball per compte propi els homes són el 37% i les dones, el 28,4%. Ara bé, si observem les persones treballadores familiars no remunerades, el percentatge de les dones s'eleva fins al 14,90% respecte del 5,5% dels homes.

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 (2015), 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%. Pel que fa a 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, 2016](#)) 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, 2016](#)).

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 les Nacions Unides (2016), les dones, al món, s'ocupen en un 61,5% en el sector de serveis (sobretot en educació, salut i treball social, on es registra una major concentració de dones, seguit del comerç majorista i minorista), en un 13,5% en la indústria i en un 25% 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, la taxa d'activitat de les dones en el grup d'edat de màxim rendiment (de 25 a 54 anys) se situa en el 63%, davant el 94% dels seus homòlegs de sexe masculí ([ONU DONES, 2018](#)).

En termes globals, les dones s'enfronten a un major risc de trobar-se en situació d'atur que els homes. L'[OIT \(2017\)](#) indica que la taxa d'atur masculí va augmentar fins al 5,5%, mentre que el femení ho va fer fins al 6,2%.

L'atur juvenil també presenta diferències per gènere, atès que les dones joves experimenten taxes més elevades que els homes. Amb independència del nivell formatiu i 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.

## SALARI I PROTECCIÓ SOCIAL

El concepte de *bretxa salarial de gènere* indica la diferència de remuneració entre dones i homes. Alguns factors que expliquen l'existència de la bretxa salarial són: les diferències en el nivell educatiu, l'experiència laboral, el sector i l'ocupació, la ubicació del lloc de treball i el temps que es dedica al treball remunerat i al no remunerat. Així mateix, la bretxa salarial està molt vinculada a la infravaloració del treball que realitzen les dones, a la seva sobrerepresentació en aquelles ocupacions pitjor remunerades i a la manca de representació femenina als sindicats.

- A escala mundial la bretxa salarial entre homes i dones s'estima en el 23%, és a dir, les dones guanyen el 77% del que guanyen els homes ([OIT, 2017](#)). Aquesta xifra augmenta en el cas de l'1% de l'escala d'ingressos més elevada, que arriba a un 45%.
- Les dones realitzen el 66% de les hores laborals mundials, però només reben el 10% dels ingressos salarials, encarregant-se, a més, de la major part del treball familiar, domèstic i de cura no remunerat ([ONU, 2015](#)).
- Si es mantenen les tendències actuals, caldran 70 anys per superar la bretxa salarial per raó de gènere (OIT, 2015).

Cal assenyalar 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 elevats nivells de renda per capita són els que tenen una bretxa salarial més gran (per exemple els Països Baixos, Àustria i el Regne Unit).

Les desigualtats entre homes i dones en el món laboral i a la llar provoquen iniquitats de gènere en l'accés a la protecció social (pensions, prestació d'atur, protecció a la maternitat). Les dades següents són un exemple d'aquestes desigualtats:

- La mitjana de dones amb una edat superior a la de jubilació i que reben una pensió és de 10,6 punts percentuals inferior a la dels homes ([OIT, 2017](#)).
- El 65% de les persones que superen l'edat de jubilació i no reben cap tipus de pensió són dones ([OIT, 2016](#)).

Uns 200 milions de dones d'edat avançada no perceben cap tipus d'ingrés regular de protecció social (ni pensió ni prestació no contributiva); en el cas dels homes, aquesta xifra és de 115 milions ([OIT, 2016](#)).

- Al món, 330 milions de dones i nenes viuen amb menys d'1,90 USD al dia, una xifra que supera la dels homes en 4,4 milions ([ONU DONES, 2018](#)).

Pel que fa a la protecció a 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 les deficiències en la cobertura legal d'algunes situacions d'ocupació, el sector d'activitat i la forma de treball.

- A escala global, prop del 60% de les treballadores (gairebé 750 milions de dones) no es beneficien del dret al permís de maternitat ([OIT, 2017](#)).
- El 65,9% de les treballadores no disposen de la cobertura legal obligatòria amb ingressos durant el permís de maternitat ([OIT, 2017](#)).
- Segons estimacions de l'OIT per a l'any 2014 només uns 330 milions de treballadores rebien suport econòmic a la maternitat.

## TREBALL REMUNERAT I TREBALL DOMÈSTIC I FAMILIAR

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

Tot i que les dones estiguin ocupades, continuen assumint la major càrrega del 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:

- Com a mitjana, les dones s'ocupen del treball domèstic i de cura 2,6 vegades més que els homes ([ONU DONES, 2018](#)).
- En les economies desenvolupades, les dones ocupades (ja sigui per compte propi o en qualitat d'assalariades) treballen 8 hores i 9 minuts entre el treball remunerat i no remunerat davant les 7 hores i 36 minuts dels homes ([OIT, 2016](#)). En el cas dels països en vies de desenvolupament les dones treballadores dediquen 9 hores i 20 minuts al treball remunerat i no remunerat, mentre que els homes hi dediquen 8 hores i 7 minuts.

## PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ÀMBITS I ORGANISMES DE DECISIÓ

Les dones tenen una baixa representació i participació en els espais de poder i de presa de decisió. Actualment, en la majoria dels països les dones continuen tenint escassa presència en els càrrecs de decisió, tant en les institucions públiques com en el sector privat.

Algunes dades sobre la presència de dones a les institucions són les següents:

- Al 2017 només 11 dones eren caps d'estat i només 12 eren caps de govern ([ONU DONES](#)).
- Les dones només ocupaven el 23,3% dels escons parlamentaris al món ([ONU DONES](#), 2017).
- Només el 18,3% dels càrrecs ministerials estaven ocupats per dones, i tenien carteres com ara medi ambient, recursos naturals i energia, seguides d'altres de caràcter social com assumptes socials, educació i família ([ONU DONES](#), 2017).
- Només el 19% de les corts i els tribunals suprems eren presidits per dones ([ONU DONES 2015](#)).
- En més de la meitat de països, el nombre de jutges i magistrats homes supera el de les seves homòlogues dones ([ONU DONES, 2015](#)).

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

- Menys del 4% dels càrrecs directius superiors de les 500 corporacions més grans del món són dones ([ONU DONES](#), 2017).
- La distribució per gèneres dels consells executius de les grans corporacions queda molt lluny de la paritat ([ONU DONES](#), 2015).



## DESIGUALTATS EN L'ACCÉS A LA SALUT

Malgrat els avenços que s'han assolit en les darreres dècades pel que fa a la recerca en matèria de salut amb un enfocament de gènere, així com la implementació de mesures específiques adreçades a les dones en les diferents etapes de la vida, el cert és que encara queda molt camí per recórrer si es volen assolir els objectius de reduir l'impacte de malalties que afecten de manera específica les dones.

Per aconseguir aquesta fita és imprescindible posar l'atenció, d'una banda, en la informació i la prevenció davant certes malalties (VIH, MTS) i, de l'altra, proporcionar els recursos necessaris per dur a terme una diagnosi precoç (càncer de pit).

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

- Cada dia al món moren 830 dones per causes previsibles relacionades amb l'embaràs i el part ([OMS, 2016](#)).
- Els països d'alts ingressos tenen una mitjana de gairebé 90 infermeres i llevadores per cada 10.000 habitants; en canvi, alguns països d'ingressos baixos en tenen menys de 2 per 10.000 habitants ([OMS, 2014](#)).
- Actualment, [el 62% de la població mundial](#) viu en 55 països on l'avortament induït està permès, mentre que el 25% de la població mundial viu en països en què el prohibeixen i el penalitzen. Això fa que, entre el 2010 i el 2014, el 45% dels avortaments fossin practicats en condicions que posaven en perill les dones ([OMS, 2017](#)).

## DESIGUALTATS EN L'ACCÉS A L'EDUCACIÓ:

L'accés a l'educació és un dret humà fonamental. L'accés igualitari a l'educació és essencial, tal com han reconegut les Nacions Unides, perquè es pugui aconseguir la igualtat de gènere i perquè les dones esdevinguin agents de canvi. La formació permet a les dones desenvolupar plenament tot el seu potencial, accedir al mercat laboral en millors condicions i assegurar millores en l'àmbit econòmic i social.

En els últims anys s'han registrat millores importants en l'educació primària, però encara es continuen registrant diferències de gènere que s'accentuen en l'educació secundària i superior, especialment a l'Àfrica subsahariana, Oceania i l'Àsia meridional i occidental.

A continuació oferim algunes dades que il·lustren les desigualtats inexistents en l'àmbit educatiu:

- Segons les Nacions Unides ([2015](#)), al món, el 80% de les dones adultes sap llegir, respecte del 89% dels seus homòlegs masculins. En els països en vies de desenvolupament aquesta xifra se situa en el 86% per als homes i en el 75% en el cas de les dones, però en els països menys desenvolupats el percentatge de dones alfabetitzades es redueix fins al 51% respecte del 67% dels homes.
- Encara persisteixen bretxes de gènere en alguns camps específics de l'educació, especialment en les ciències. Així, a escala mundial les dones representen el 28,8% dels professionals de les ciències. Només en 1 de cada 5 països s'ha aconseguit la paritat de gènere en aquest àmbit.

L'educació de les dones i les nenes és vital per lluitar contra la pobresa al món i és la clau per construir societats apoderades i economies fortes. L'accés real i igualitari a l'educació de les nenes permet:

- Reduir en un 15% la mortalitat d'infants menors de 5 anys.
- Si totes les dones finalitzessin l'ensenyament primari hi hauria un 66% menys de morts maternes. Això suposaria que 189.000 dones sobreviurien a les complicacions derivades de l'embaràs i el part.
- Si totes les nenes completessin l'ensenyament primari a l'Àfrica subsahariana i a l'Àsia meridional i occidental, la quantitat de nenes que estan casades en complir 15 anys es reduiria en un 14%; si accedissin a l'ensenyament secundari es casarien un 64% menys de nenes.

## LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES:

Segons dades de les Nacions Unides ([ONU, 2017](#)) el 35% de les dones de tot el món han patit violència física i/o sexual, encara que, en alguns països, aquesta xifra s'eleva fins a un 70%. En el cas de la UE es calcula que el 43% de les dones dels seus 28 estats membres han patit violència psicològica al llarg de la seva vida.

Per tancar aquest capítol, volem afegir algunes dades que serveixen per exemplificar les violències masclistes que viuen les dones a tot el món, i que suposen una greu violació dels drets humans:

- El cos de les dones a les zones en conflicte és vist com a botí de guerra per tots els bàndols, i les agressions i violacions contra les dones, en guerra o no guerra, són vistes com a expressió de virilitat i com a conquesta d'un altre territori:
  - A Colòmbia, el conflicte armat va posar fi a la vida de 400.000 dones i en només 16 anys va arrossegar 2.700.000 dones a un exili forçós; d'aquestes, almenys un 15,8% també van patir violència sexual.
  - A Guatemala, les dones van esdevenir botí de guerra a mans de les forces armades, i 21 anys després de la fi del conflicte encara no s'ha fet justícia a les víctimes.
- Entre el 1992 i el 2011 ([ONU, 2017](#)) només el 4% de les persones signants d'acords de pau i menys d'un 10% de les que van intervenir en les negociacions de pau eren dones. En aquests processos de pau les dones representaven únicament:
  - Un 2% del total de mediadors i mediadores principals.
  - Un 4% de tots els testimonis i signants.
  - Un 9% del total de les persones implicades en les negociacions.
- Segons les Nacions Unides ([2017](#)), la violència sexual ha comportat que 120 milions de noies i dones a tot el món, és a dir més d'1 de cada 10, hagi patit un coit forçat o altres formes de relacions sexuals no consentides en algun moment de la seva vida.
- Segons les Nacions Unides, 1 de cada 5 dones i nenes menors de 50 anys han denunciat haver patit violència física o sexual a mans de la seva parella íntima en un període de 12 mesos.
- La violència també s'estén fins a la regulació dels drets hereditaris; així, en 39 països del món, les filles i els fills no tenen els mateixos drets hereditaris.
- En 49 països no hi ha lleis que protegeixin les dones de la violència a la llar.
- Segons l'OIT ([2017](#)), l'any 2016, 15,4 milions de persones eren víctimes del matrimoni forçós. Segons les Nacions Unides ([2017](#)) hi ha 750 milions de dones vives al món que van contreure matrimoni abans de complir els 18 anys, fet que causa embarassos precoços, aïllament social, interromp la seva escolarització i augmenta les possibilitats de ser víctimes de violència domèstica.
- En almenys 30 països es mantenen pràctiques de violència comunitària com ara la mutilació genital femenina que ha fet que més de 200 milions de dones i nenes n'hagin estat víctimes ([ONU, 2016](#)).

- **Les dones també fan front, al seu lloc de treball o quan es dirigeixen al seu centre de treball o empresa, a la violència**, que pot adoptar múltiples formes ([CSI, 2017](#)): maltractament físic (amb agressions, pallisses, intents d'homicidi i homicidis consumats), violència sexual (tant violacions com abusos sexuals), assetjament sexual, maltractament verbal i sexista, fustigament, maltractament psicològic, intimidació i amenaces de violència, abús econòmic i financer, i persecucions. Es calcula que entre el 40% i el 50% de les dones del món pateixen insinuacions de caràcter sexual, contacte físic no consentit o altres formes d'assetjament sexual a la feina.

## PARTICIPACIÓ

### NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 70

*Convenis sectorials que inclouen mesures d'igualtat i/o plans d'igualtat*

- *Per federacions*
- *Per àmbit territorial de negociació*
- *Plans d'igualtat en els convenis sectorials*
- *Bretxa salarial en els convenis sectorials*
- *Les mesures d'igualtat de gènere en la salut*
- *Violència masclista en els convenis sectorials*

*Plans d'igualtat*

### AFILIACIÓ I REPRESENTACIÓ SINDICALS 77

*Afiliació a les Comissions Obreres de Catalunya*

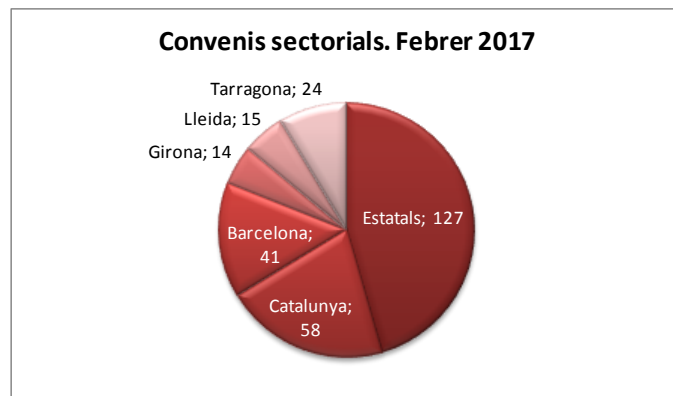
*Delegades i delegats sindicals de Comissions Obreres de Catalunya*

## NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

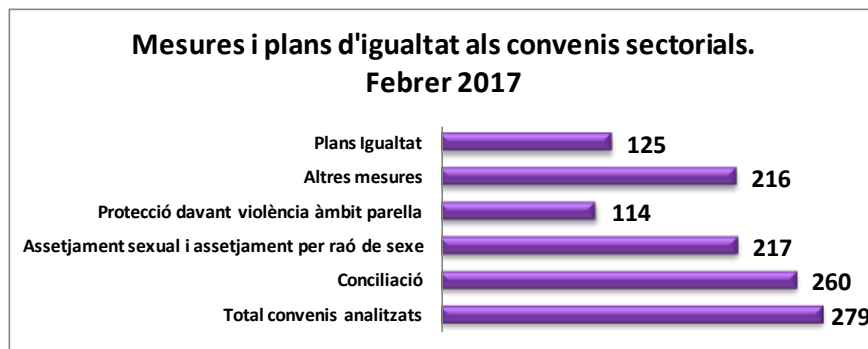
### *Convenis sectorials que inclouen mesures d'igualtat i/o plans d'igualtat*

Les dades que presentem a continuació són el resultat d'un estudi fet des de la Secretaria de la Dona i de Cohesió Social de CCOO de Catalunya dels convenis sectorials que eren vigents el 31 de gener del 2016, segons dades del CERES.

S'han analitzat 279 convenis sectorials, dels quals 127 tenen afectació estatal, 58 a Catalunya, 41 a la província de Barcelona, 14 a la província de Girona, 15 a la província de Lleida i 24 a la província de Tarragona.



Han augmentat lleugerament el nombre de convenis sectorials en relació amb l'any passat i, al mateix temps, també ha augmentat molt tímidament la inclusió de mesures d'igualtat i d'articles sobre la negociació de plans d'igualtat a les empreses de l'àmbit d'aquests convenis.



El 44,8% dels convenis regulen la necessitat de la negociació de plans d'igualtat.

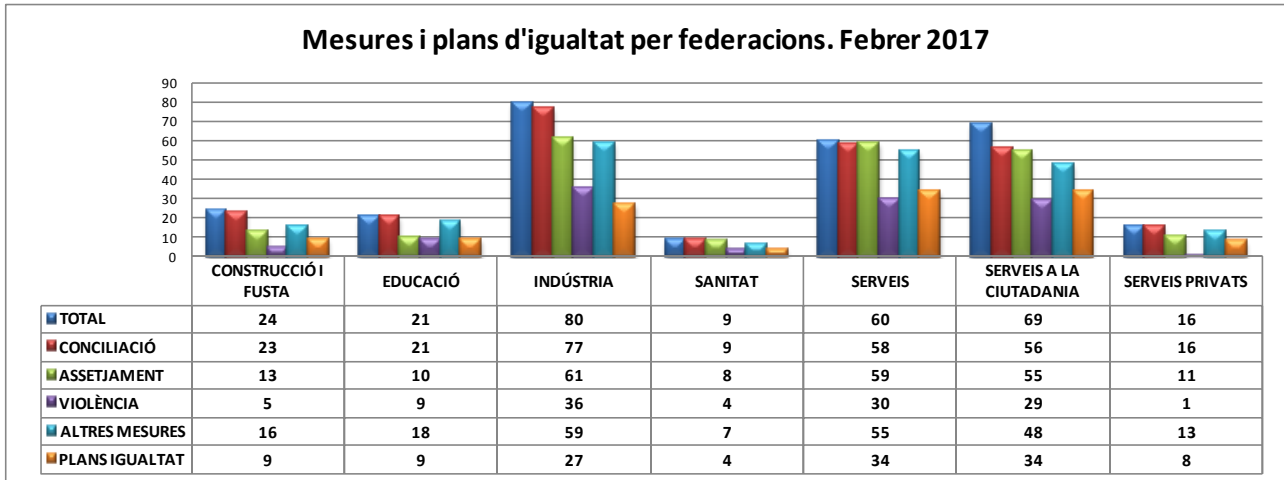
El 77,7% dels convenis inclouen articles sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El 40,8% dels convenis incorporen mesures de protecció en l'àmbit laboral a les quals poden acollir-se les treballadores que pateixin violència en l'àmbit de la parella.

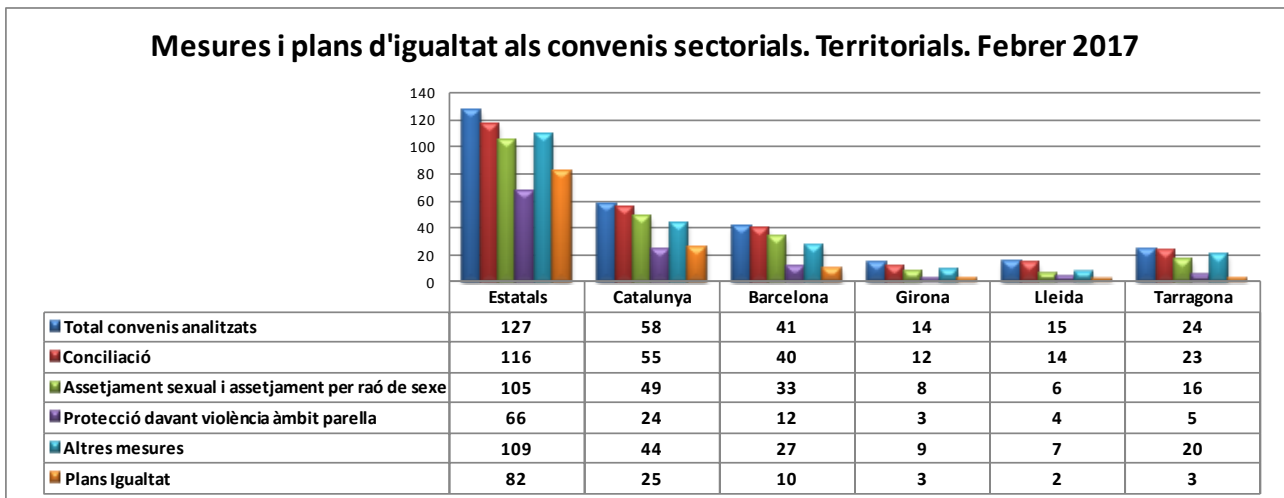
El 93,1% dels convenis regulen mesures relatives a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral. Si bé la majoria d'aquests convenis fan referència i/o recullen les mesures establertes en la llei d'igualtat, n'hi ha algun que incorpora i amplia nous drets.

I el 77,4% dels convenis incorporen diferents tipus de mesures d'igualtat, que fan referència a: igualtat retributiva, criteris igualitaris i no-discriminació en les promocions, la formació i l'accés a l'ocupació. Alguns d'aquests convenis preveuen la possibilitat de mesures d'acció positiva per superar les desigualtats i d'altres creen comissions d'igualtat, formalitzen declaracions de principis i manifesten el compromís de les direccions empresarials i les representacions sindicals per a la consecució de la igualtat de gènere a la feina.

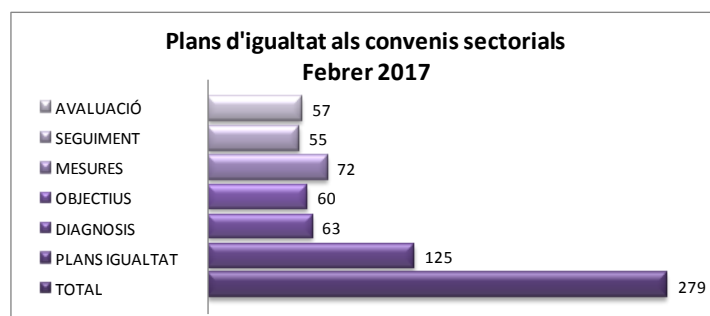
### Convenis col·lectius sectorials, per federacions



### Convenis col·lectius sectorials, per àmbit territorial de negociació



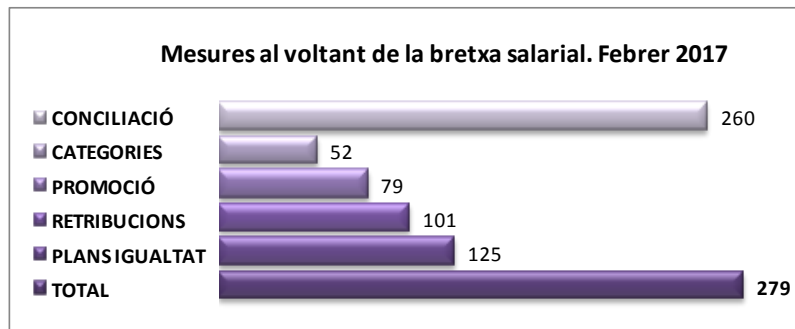
### Els plans d'igualtat en els convenis sectorials



Tal com s'ha dit, tan sols el 44,8% dels convenis sectorials recullen quines empreses del sector han de negociar plans d'igualtat en compliment de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que aquest any en fa 10 que es va aprovar. Gairebé la meitat d'aquests convenis sectorials (una

quarta part del total dels convenis analitzats) recullen l'explicació sobre què és un pla d'igualtat, un conjunt de mesures per assolir els objectius en matèria d'igualtat que s'han marcat després de fer una diagnosi de la situació de cada empresa i que aquest pla ha de tenir un sistema de seguiment i avaluació. Cal destacar, com a bones pràctiques en la negociació, que alguns d'aquests convenis defineixen quins són els aspectes que han de tenir la diagnosi i la metodologia per dur-la a terme. Altres marquen els objectius generals que s'han d'assolir. La llàstima és que són pocs els que ho fan.

### La bretxa salarial en els convenis sectorials



Al gràfic recollim els tipus de mesures que en els convenis sectorials poden actuar en relació amb la bretxa salarial.

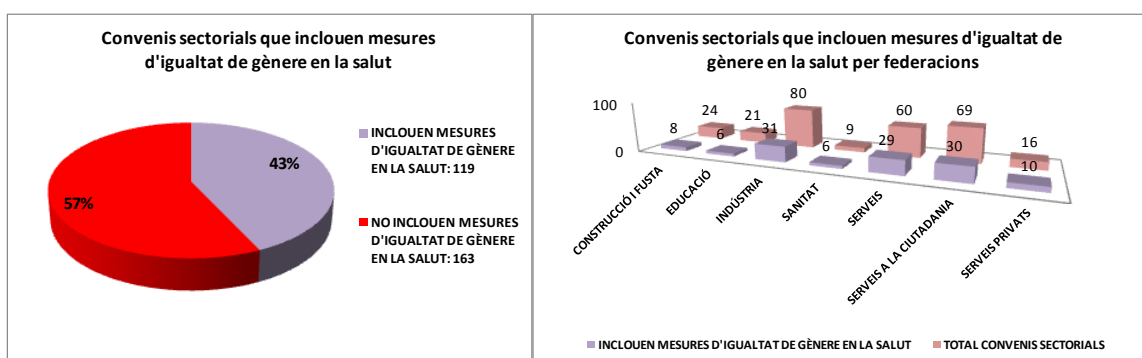
Les mesures de conciliació, com ara permisos específics, alguns de retribuïts i d'altres no, i les reduccions de jornada, que són majoritàriament utilitzades per dones, estan recollides en un 93,1% dels convenis.

Es recullen també mesures relacionades amb les categories professionals i la promoció, que introdueixen explícitament que no ha d'existir discriminació per raó de sexe. Algunes mesures relatives a la promoció recullen la possibilitat d'accions positives per al sexe menys representat. Concretament, un 18,6% dels convenis sectorials recullen mesures sobre categories professionals i un 28,3%, mesures relatives a la promoció.

El 36,2% dels convenis preveuen mesures en les quals es parla directament d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor. Alguns fan referència a tots els conceptes salarials, incloent-hi retribucions complementàries, directes i indirectes.

I, finalment, cal destacar el 44,8% dels convenis que recullen la negociació de plans d'igualtat perquè la diagnosi inclou el coneixement i l'anàlisi de les retribucions de dones i homes, i un dels objectius dels plans d'igualtat és eliminar la bretxa salarial.

### Les mesures d'igualtat de gènere en la salut, en els convenis sectorials





Dels 279 convenis analitzats, un 43% inclouen mesures relacionades amb la salut de les dones a la feina.

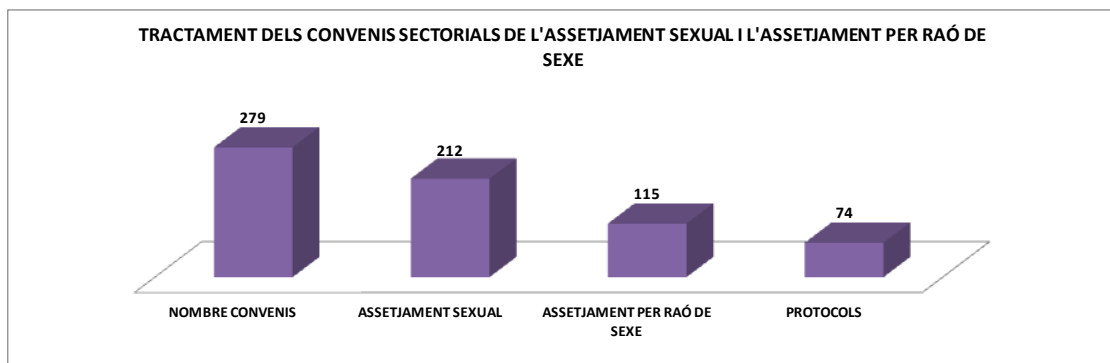
Aquestes mesures estan gairebé sempre relacionades amb la protecció a la dona durant l'embaràs i la lactància, i la majoria de les vegades recullen aquests drets de la Llei d'igualtat i de la Llei de prevenció de riscos laborals.

De moment, són casos molt excepcionals els convenis que fan referència a la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció a l'empresa que tinguin en compte les diferències de sexe i les desigualtats de gènere en la política i l'acció de la prevenció.

### **La violència masclista en els convenis sectorials**

Les estadístiques, i també les experiències sindicals, ens mostren com són les manifestacions de la violència masclista a la feina: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Al mateix temps també sabem que, a les empreses, ens podem trobar treballadores que estan patint violència per part de les seves parelles o exparelles. Hem d'acompanyar totes aquestes dones. Per això, CCOO ens hem plantejat, des de fa temps, que la lluita contra la violència masclista ha de formar part de la negociació col·lectiva amb la finalitat d'erradicar-la i de prevenir-la en l'àmbit laboral.

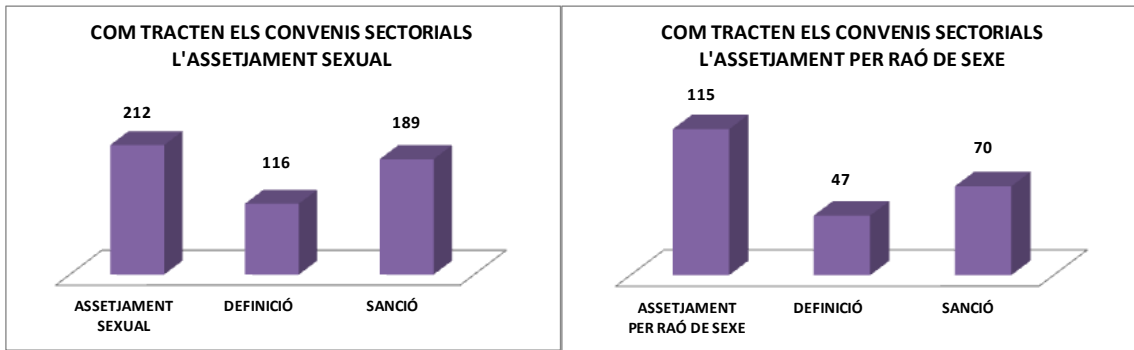
En el tractament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ens podem trobar els següents continguts en els convenis: definicions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, regulació de sancions contra els assetjadors, mesures específiques, ja siguin de prevenció o d'actuació en contra, i protocols d'actuació.



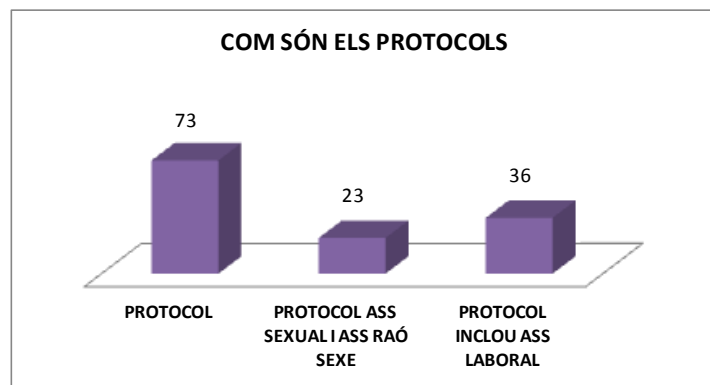
Hi ha una quantitat considerable de convenis, el 76%, que fan algun tipus de referència a l'assetjament sexual, però tan sols un 41,2% inclouen l'assetjament per raó de sexe. En aquest aspecte hi ha un lleuger increment respecte de l'any anterior, en el qual encara hi havia menys convenis que el recollien, el 39,1%. Aquesta realitat és deguda al fet que l'assetjament sexual s'identifica més clarament per la seva connotació sexual que l'assetjament per raó de sexe, que és pel motiu de ser dona. Aquest últim és tractat per la legislació, a Espanya, per primera vegada, el 2007, amb la Llei d'igualtat, en la qual queda definit, i es reforça també en la Llei per a l'erradicació de la violència masclista del Parlament de Catalunya, del 2008.

La poca presència de protocols d'actuació en els convenis sectorials, en un 26,5%, és deguda al fet que els protocols han de ser desenvolupats a cada empresa. Tot i així és una molt bona pràctica tenir-los recollits en els convenis sectorials.

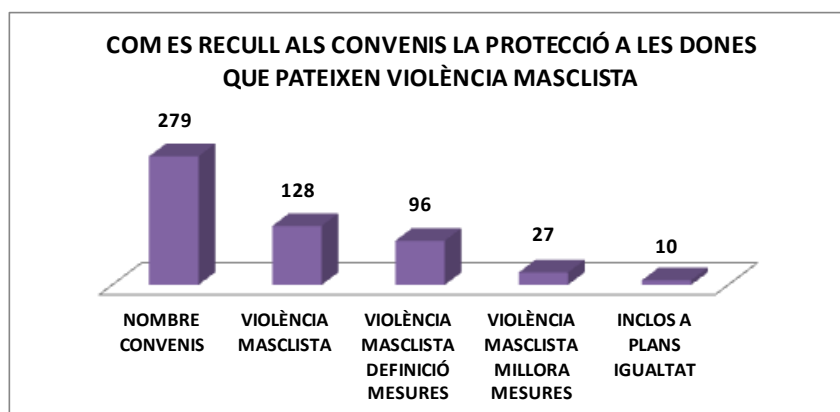
Dels 212 convenis que regulen l'assetjament sexual, un 89,2% l'introdueixen com a falta i proposen una sanció per a l'assetjador; en la immensa majoria dels casos la sanció és de falta molt greu. Un 54,7% dels convenis recullen alguna definició del que és l'assetjament sexual. La inclusió de les definicions és una bona mesura, ja que serveix també com a prevenció, perquè identifiquen les conductes de persecució sexista. Hi ha convenis que també expliciten els diferents tipus de persecució. Els convenis restants fan menció de la necessitat de regulació i de mesures preventives, en alguns casos per a l'elaboració, com a mesures, dels plans d'igualtat.



Dels 115 convenis que regulen l'assetjament per raó de sexe, en el 60,9% dels casos és per sancionar-lo, i en el 40,9% només es defineix i es reproduïx d'alguna manera la regulació de l'assetjament sexual. En aquests convenis, la incorporació de la definició és molt important per donar a conèixer quins són els comportaments que tant ens costa d'identificar, ja que aquí els motius són les consideracions de discriminacions pel fet de ser dona. La resta de vegades s'incorpora com a necessitat de regulació i prevenció i, sobretot, en la definició i els objectius dels plans d'igualtat.



Els protocols d'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són obligatoris per a totes les empreses. Cada empresa ha de tenir el seu protocol. Per a nosaltres és una bona pràctica el fet que en la negociació dels convenis sectorials s'orienti les empreses en l'elaboració del protocol i que, fins i tot, se n'elabori un perquè les empreses del sector que encara no en tenen el puguin aplicar.



Malgrat que la Llei integral de protecció a les dones víctimes de violència de gènere es va aprovar el 2004, és a dir, ja fa 10 anys, tan sols un 45,9% dels convenis sectorials fa menció de les mesures laborals de protecció a les dones que pateixen la violència en l'àmbit de la parella. Al mateix temps també podem dir que són més dels que hi havia fa uns quants anys.

Dels 123 convenis que recullen les mesures laborals de protecció, un 75% ja defineixen quines són aquestes mesures. Les mesures poden aparèixer com a específiques per a les dones víctimes de la violència de gènere o com a articles dins de llicències i permisos, excedències i jornada.

Un 21% regulen específicament com ha de ser l'aplicació d'aquestes mesures més enllà del que diu la llei, i, fins i tot, alguns introdueixen nous aspectes d'ampliació del temps d'utilització d'algunes de les mesures o millores en les prestacions econòmiques.

Es poden trobar els Reculls de mesures i plans d'igualtat als convenis sectorials de les diferents federacions de CCOO de Catalunya al següent enllaç: <https://www.ccoo.cat/noticia/213428/recull-de-mesures-i-plans-digualtat-als-convenis-sectorials#.Wpgmmbzibcs>

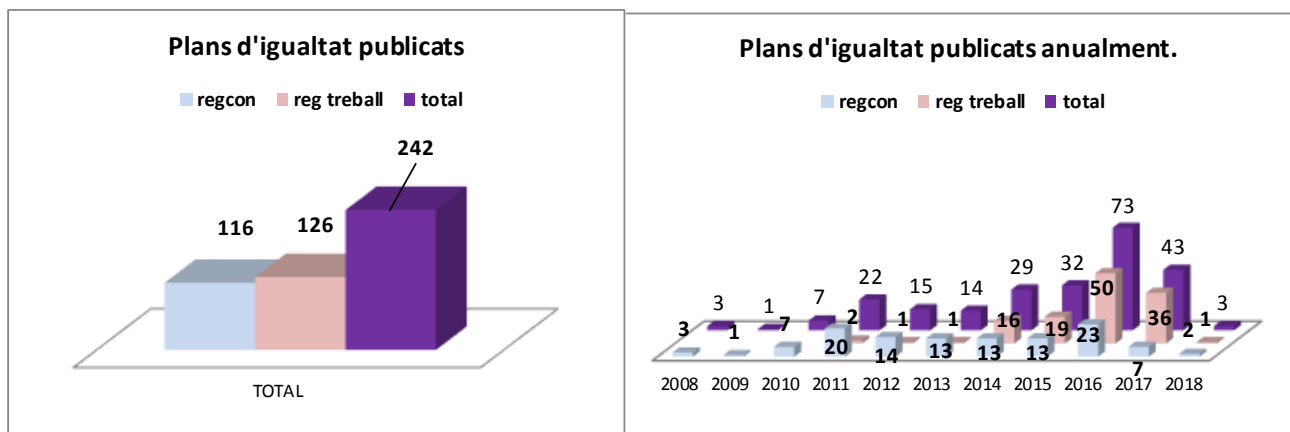
## Plans d'igualtat

Ja fa 11 anys que es va aprovar la llei orgànica d'igualtat que obliga les empreses a introduir mesures d'igualtat per eliminar les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món laboral.

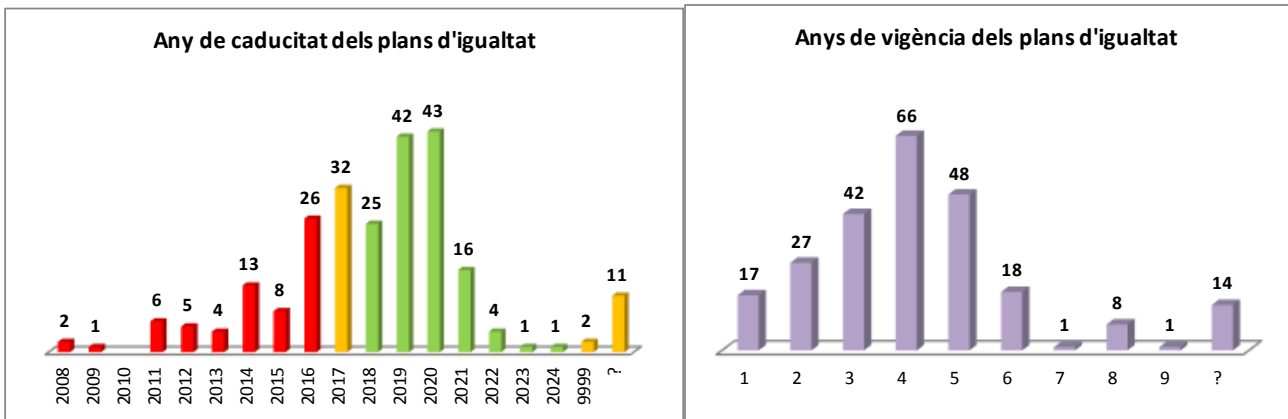
Des de la Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya estem iniciant un estudi de com s'està incorporant aquesta lluita contra les desigualtats i les discriminacions envers les dones a la nostra negociació col·lectiva, i quina és la realitat d'aquests plans d'igualtat.

Hem recollit els plans d'igualtat registrats al Registre d'acords col·lectius, on obligatòriament s'han de registrar els plans d'igualtat negociats, i els que s'han presentat voluntàriament al Registre de plans d'igualtat del Departament de Treball. Les dades fan referència tan sols a plans d'igualtat d'àmbit territorial estatal i de Catalunya. En total hi ha 242 plans d'igualtat negociats que afecten empreses que tenen algun tipus d'ubicació a Catalunya.

Comparats amb els que hi havia registrats el 2016, s'observa un augment de 80 plans d'igualtat. Encara no podem dir quins són nous, resultats de noves negociacions o tan sols registrats durant l'últim any.



Encara que la llei obliga a registrar els plans d'igualtat en el Registre d'acords col·lectius, és clar que això no s'està portant a la pràctica, encara que se n'aprecia un augment en els últims anys. 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 les realitats de les dones en el món del treball.



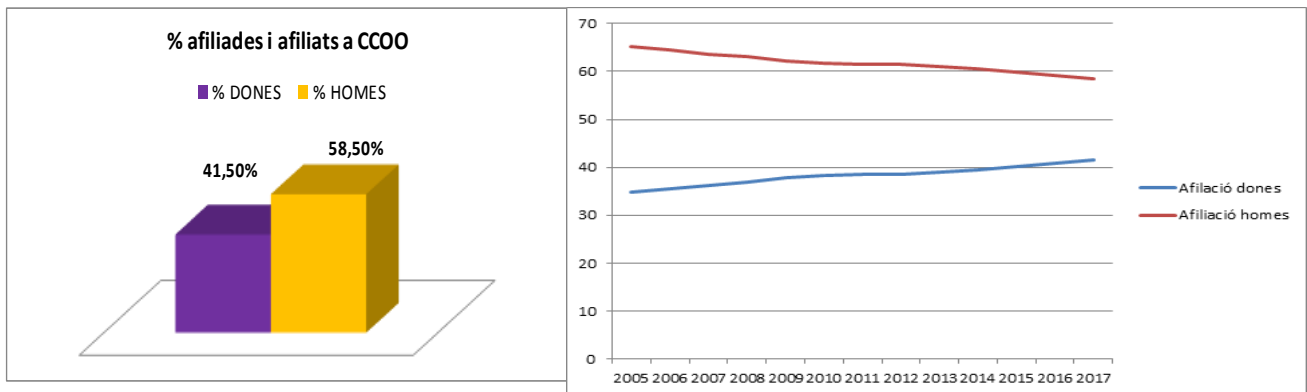
Un 27% dels plans d'igualtat analitzats han caducat abans del 2017 i no sabem si s'ha fet un seguiment i una avaluació de la seva implantació i si se n'ha plantejat la continuïtat.

Pel que fa a la vigència dels plans d'igualtat, la majoria tenen una vigència d'entre 3 i 5 anys, encara que podem trobar també vigències de 2, 6 i 1, i alguns s'allarguen a 7, 8 i 9 anys.

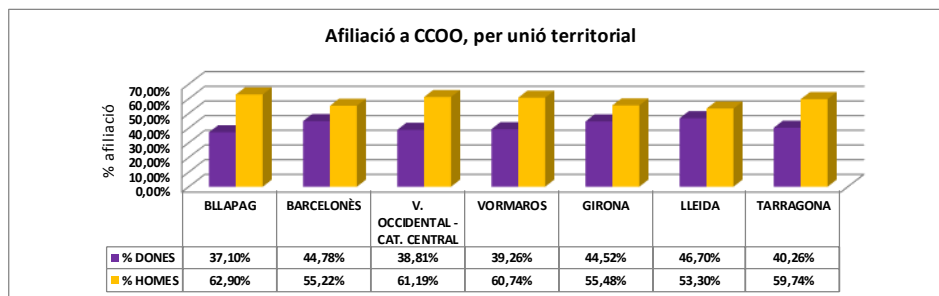
Si volem un canvi real que trenqui les desigualtats i les discriminacions de les dones a les empreses, els plans d'igualtat han de ser vius, tenir un seguiment, una avaluació i una renovació perquè es puguin produir els canvis necessaris en les condicions de treball.

## AFILIACIÓ I REPRESENTACIÓ SINDICAL

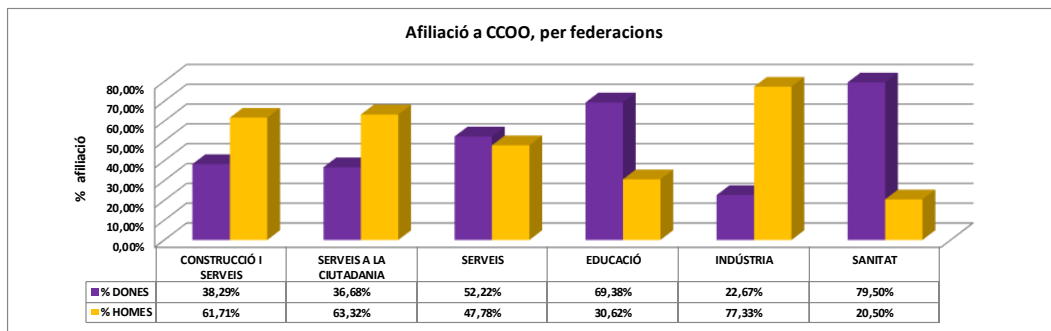
### Afiliació a CCOO de Catalunya



L'afiliació de dones a CCOO de Catalunya ha arribat, el 2017, al 41,5%.



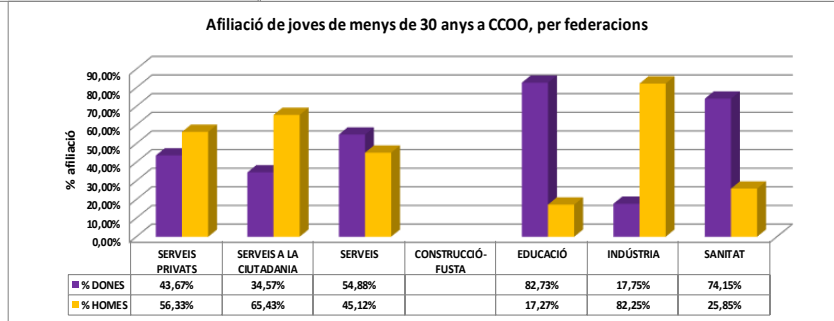
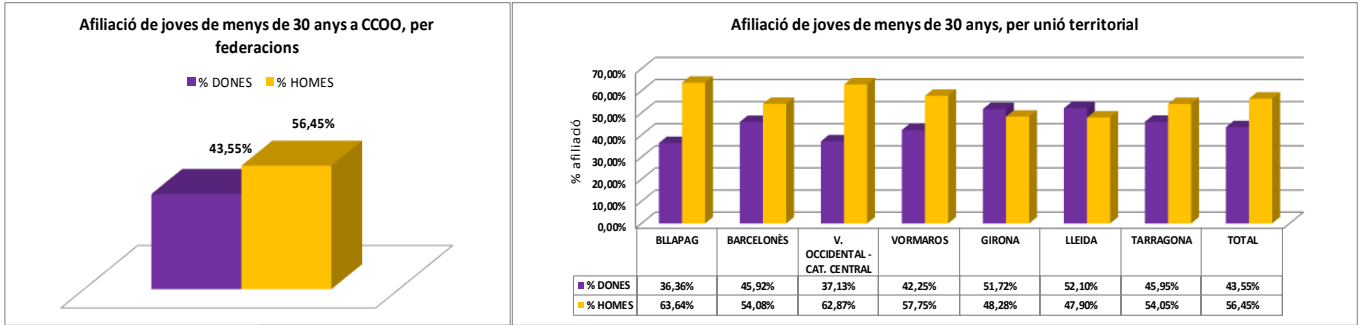
Aquest percentatge d'afiliació de dones és molt semblant al conjunt de les unions territorials en què s'organitza el sindicat. A les terres de Lleida, amb el 46,7%; al Barcelonès, amb el 44,78%, i a les comarques gironines, amb el 44,52%, l'afiliació de dones supera el 41%.



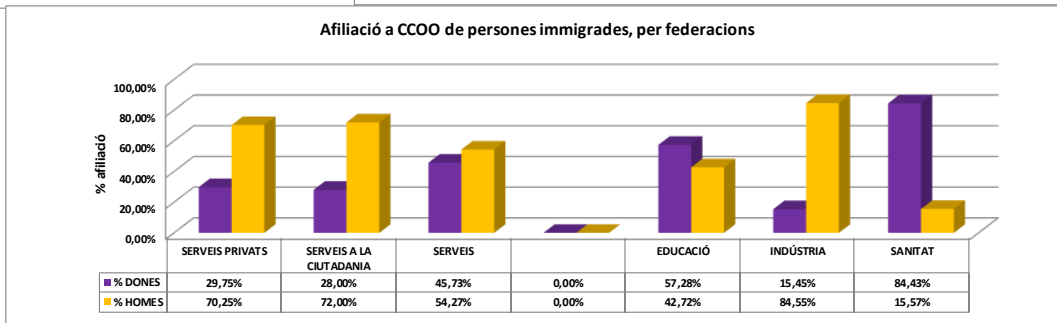
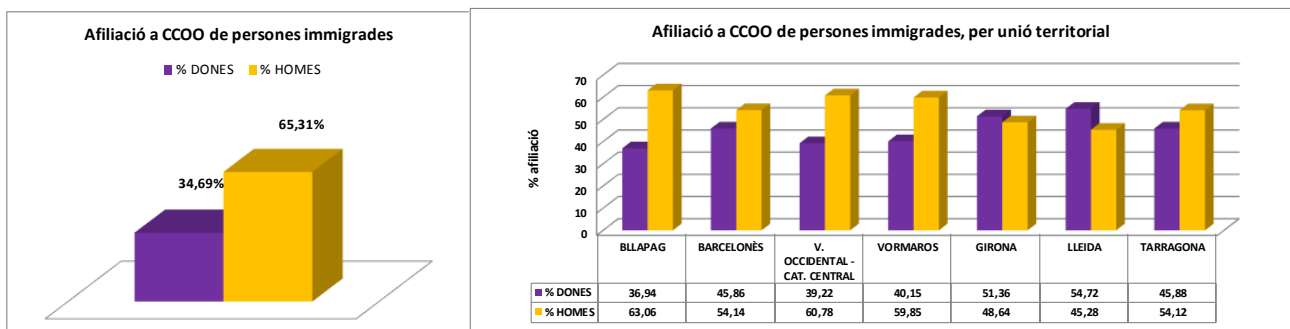
Si observem l'afiliació per federacions, que reflecteix la realitat sectorial de les empreses, queda palès el mateix biaix de la segregació ocupacional per sectors d'activitat. Hi ha el 79,54% de dones afiliades a la Federació de Sanitat i el 69,38% a la Federació d'Educació, una situació paritària a la Federació de Serveis, i

una àmplia afiliació d'homes a les federacions de Construcció i Serveis, Serveis a la Ciutadania i Indústria. Aquesta última és on hi ha una diferència més gran.

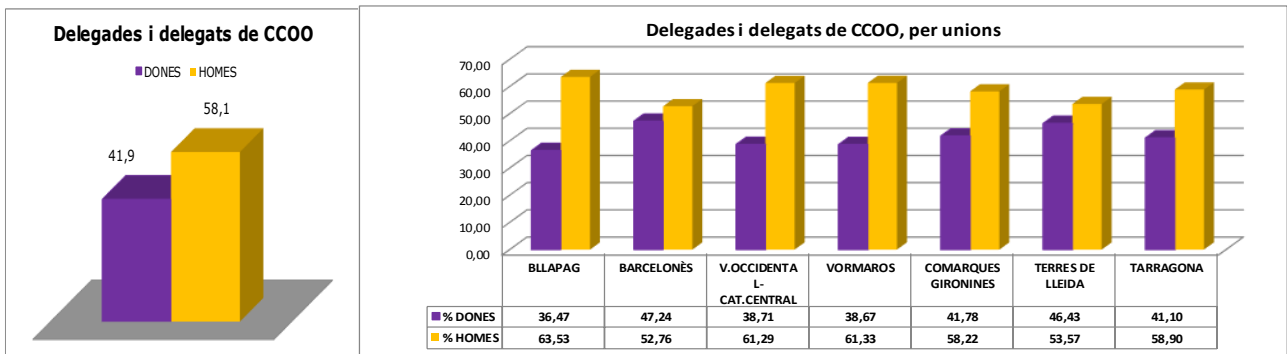
En l'afiliació entre joves de menys de 30 anys, les dones han arribat al 43,55%. En aquest col·lectiu destaca Lleida, amb el 52,10% de dones joves afiliades; Girona, amb el 51,72%; Tarragona, amb el 45,95%, i el Barcelonès, amb el 45,92%.



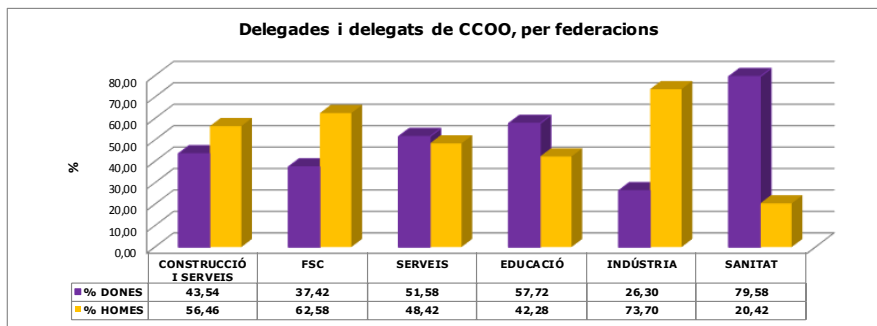
Entre les persones immigrades, l'afiliació de dones no arriba al 35%. A les unions territorials de Lleida i Girona hi ha més del 50% de dones entre les persones immigrades afiliades. També destaca l'afiliació de dones immigrades a la Federació de Sanitat. A les federacions d'Educació i Serveis i Serveis Privats, la proporció d'afiliació de dones i homes és pràcticament paritària, i en la resta de federacions és molt més gran el percentatge d'afiliació d'homes.



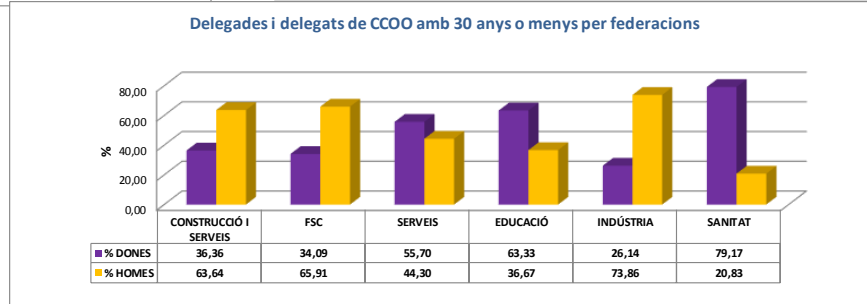
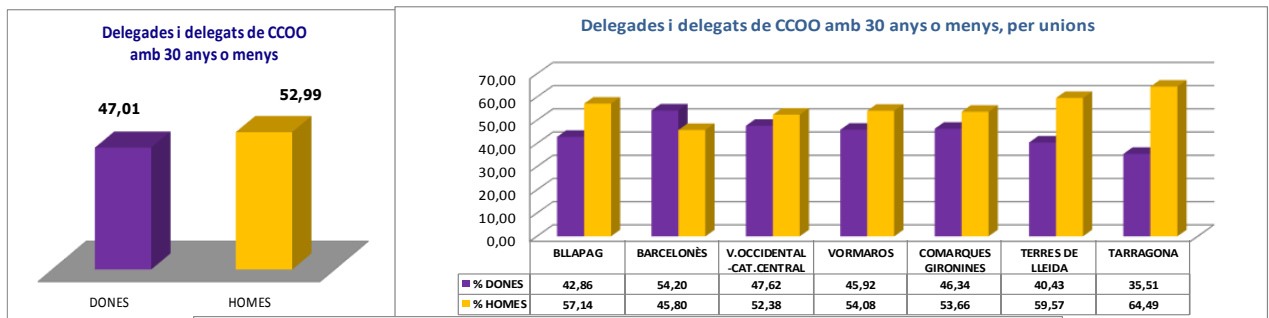
## Delegades i delegats sindicals de CCOO de Catalunya



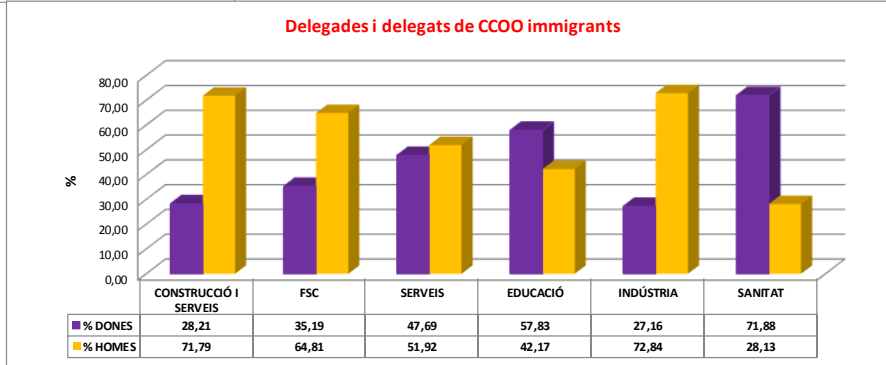
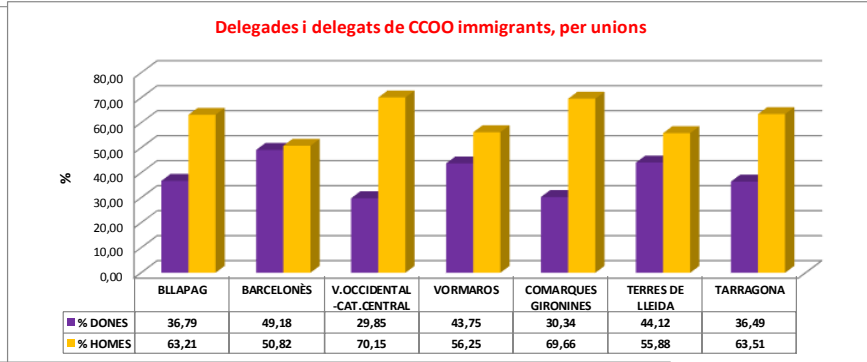
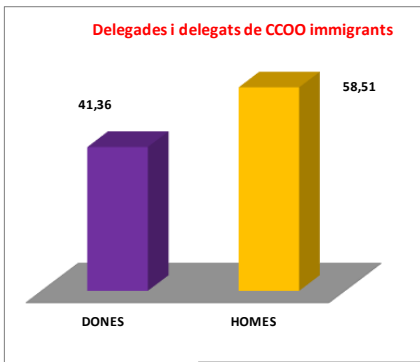
La proporció de dones delegades de CCOO de Catalunya és ja del 41,9%. Novament, a les terres de Lleida i al Barcelonès la superen i arriben al 46,43% i al 47,24%, respectivament.



Com passa en l'afiliació, a les federacions on s'agrupen les empreses per sectors d'activitat, el percentatge de delegats i delegades reflecteix la realitat de la segregació ocupacional. A la Federació de Sanitat les delegades arriben a ser gairebé el 80%. A les federacions d'Educació i Serveis, les delegades superen el 50%, i es mantenen en una situació paritària, tal com passa a la Federació de Construcció i Serveis. A la Federació de Serveis a la Ciutadania, les delegades no arriben al 40%, i a la d'Indústria ja han superat el 25%.



Entre les persones de menys de 30 anys, les delegades ja arriben al 47,01%.



Entre les persones immigrades la proporció de dones delegades és del 41,36%. I hem de destacar aquí que aquesta proporció arriba al 71,88% a la Federació de Sanitat, al 57,38% a la Federació d'Educació i al 47,69% a la de Serveis. Als territoris, al Barcelonès, amb un 49,18%; al Vallès Oriental - Maresme - Osona; amb el 48,75%, i a les terres de Lleida, amb un 44,12%, també se supera.



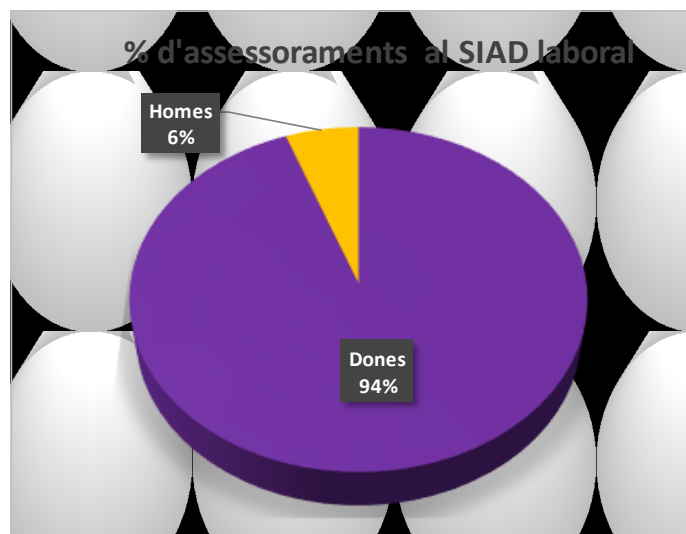
## SIAD LABORAL I ASSESSORAMENTS A CCOO

### SIAD LABORAL I ASSESSORAMENTS A CCOO

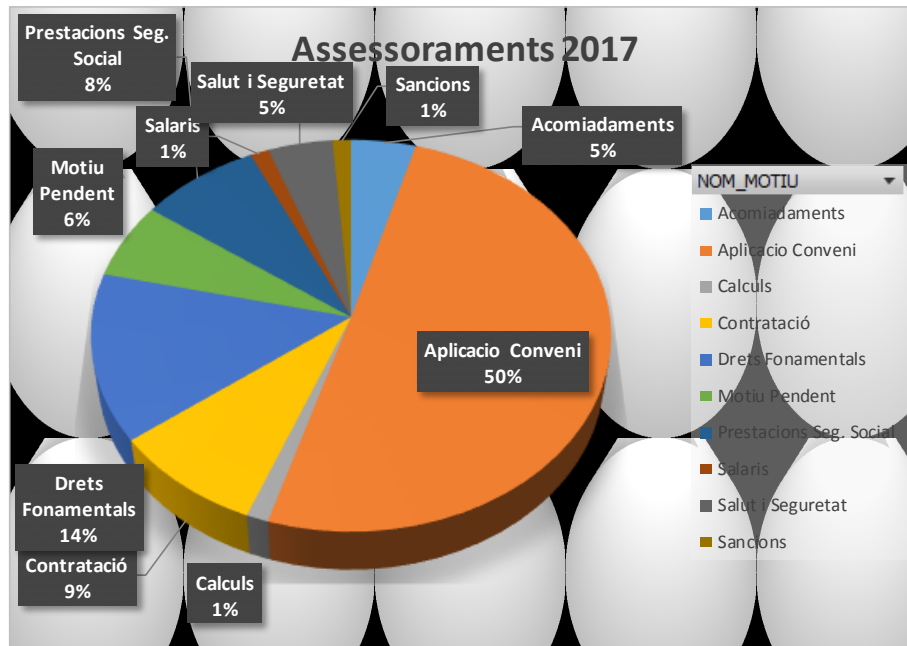
CCOO de Catalunya té en marxa el SIAD laboral (Servei d'Informació i Assessorament a les Dones) que és un servei especialitzat, adreçat a totes les dones treballadores i que està en connexió amb tots els serveis especialitzats de la Xarxa Nacional de Recursos de Catalunya.

Quins assumptes tracta el SIAD?

- Discriminacions per raó de sexe o de gènere
- Salaris
- Promocions
- Accés a l'ocupació
- Acomiadaments
- Embaràs, lactància
- Maternitat, paternitat
- Accés a la formació amb 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

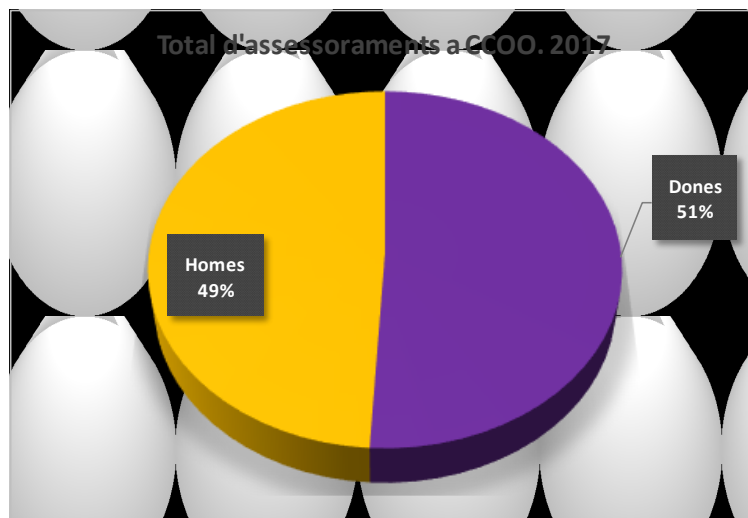


Dels assessoraments fets pel SIAD el 2017, el 94% han estat fets a dones, cosa normal, ja que és un servei adreçat a les dones.

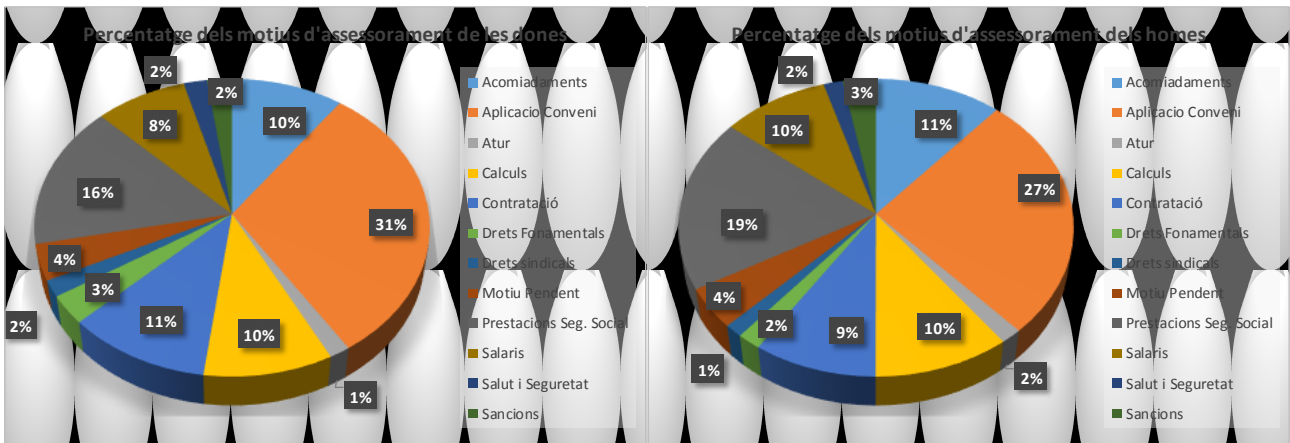


Les consultes per l'aplicació de conveni han estat les més nombroses, la meitat de les efectuades. Les segones han estat les consultes de drets fonamentals.

A més, per completar l'anàlisi, tenint en compte que el SIAD té molt poc recorregut i que, 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.



De tots els assessoraments realitzats a CCOO durant el 2016, el 51% han estat fets a dones. Aquest percentatge de dones que venen al sindicat per assessorar-se està situat 10 punts per sobre del percentatge de dones afiliades (40,9% dones afiliades).



Els motius d'assessorament de dones i homes tenen algunes diferències. El motiu d'assessorament més nombrós tant per a les dones com per als homes és l'aplicació de conveni, si bé per a les dones representa el 31% dels assessoraments, mentre que per als homes, el 27%. I el següent motiu, les prestacions a la Seguretat Social, és més nombrós per als homes, el 19% dels assessoraments, que per les dones, el 16%. Els altres motius tenen diferències que van entre 1 i 2 punts.

## CONCLUSIONS

### MERCAT DE TREBALL

#### Població

1. A Catalunya, les dones de 16 anys i més són el 52% de la població, és a dir, més de la meitat de la població. Tanmateix, la seva situació entre la població activa és del 47%, i tornen a ser la majoria de la població inactiva, fins a arribar al 58%, 16 punts per sobre dels homes.
2. El 49% de les dones de 16 anys i més estan ocupades, el 8% estan aturades i 2 de cada 5 dones consten com a inactives. La quantitat de dones inactives i aturades és superior a la quantitat de dones ocupades. En canvi, entre els homes de 16 anys i més, el 58% estan ocupats, el 8% estan aturats i 1 de cada 3 consta com a inactiu. La quantitat d'homes ocupats és superior a la d'homes aturats i inactius.
3. Els motius d'inactivitat per a homes i dones també són diferents. El 51% dels homes inactius ho són per la seva condició de jubilats i, en canvi, aquesta condició només ho és per al 29% de les dones inactives. Observem un biaix de gènere important en la inactivitat en el bloc de motius per tenir cura d'infants, persones dependents o altres responsabilitats familiars o personals, ja que és un motiu per al 26% de les dones inactives i tan sols ho és per al 3% dels homes.

#### Activitat

4. La taxa d'activitat pràcticament es manté en el 67% per als homes i en el 56,8% per a les dones, però continua sent 10 punts superior per a homes que per a dones. La taxa d'activitat de les dones és sempre inferior a la dels homes amb independència de l'edat que tinguin. La diferència més gran en activitat d'homes i dones és en els grups d'edats que es troben entre els 31 i els 44 anys, en què hi ha una diferència de 9 punts, i entre els 45 i els 60 anys, en què la diferència és de 12 punts.
5. Les taxes d'activitat de les persones de nacionalitat estrangera són més altes que les de les persones de nacionalitat espanyola. La diferència de taxa d'activitat entre dones i homes nascuts fora d'Espanya és de 15 punts desfavorables per a les dones. Les taxes d'ocupació de les dones resulten sempre inferiors a les dels homes. Aquesta diferència ha disminuït a causa que la taxa d'activitat dels homes nascuts fora d'Espanya ha disminuït 4,2 punts, mentre que la de dones ha augmentat 1 punt.
6. Gairebé la meitat (48%) de les dones actives tenen estudis superiors, davant el 38% dels homes actius.

#### Ocupació

7. La taxa d'ocupació continua sent 10 punts superior per a homes que per a dones. Passa el mateix que amb la taxa d'activitat: continuen sent els grups d'edat entre els 31 i els 44 anys (11,7%) i entre

els 45 i els 60 anys (11,2%) els que presenten la diferència més alta. La taxa d'ocupació dels homes estrangers pràcticament s'ha mantingut i la de les dones ha baixat una mica; la diferència és de 16 punts.

8. Tenen estudis superiors el 51% de les dones ocupades i només el 41% dels homes ocupats. Hi ha un 36% d'homes ocupats que són analfabets o tenen educació obligatòria, i la taxa és d'un 27% en el cas de les dones ocupades.
9. Trobem que en totes les situacions professionals hi ha diferències destacables. Entre els homes ocupats, 4 de cada 5 són assalariats i 1 de cada 5 són treballadors independents o empresaris. En canvi, entre les dones ocupades quasi 9 de cada 10 són assalariades i 1 de cada 10 són empresàries o treballadores independents.
10. L'ocupació en el sector privat és la major font d'ocupació de dones i homes. Hi ha més homes que dones treballant en el sector privat, concretament un 45% d'homes davant un 41% de dones. Hi ha més dones que homes que treballen en el sector públic: un 9% de dones davant un 5% d'homes.
11. Gairebé 9 de cada 10 dones treballen en el sector de serveis (86%) i, en el cas dels homes, són gairebé 2 de cada 3 (61%) els que hi treballen. A la indústria, hi treballa 1 de cada 4 homes (25%) i, en el cas de les dones, és 1 de cada 10 (11%). En el sector de la construcció, hi treballa 1 de cada 10 homes (11%) i 2 dones de cada 100 (2%).
12. Persisteix la divisió sexual gairebé a totes les categories laborals. Les dones estan sobrerrepresentades en serveis de restauració i comerç i en treballs de tipus administratiu. En general, les dones estan sobrerrepresentades en els treballs menys qualificats. Els homes estan sobrerrepresentats en treballs d'execució qualificats, treballs de maquinària i direcció. En les ocupacions elementals i en les de tècnics i professionals científics i intel·lectuals hi ha més dones que homes, però es mantenen dins dels marges del 40-60 de la llei d'igualtat.
13. El 74% de tota l'ocupació a temps parcial és de dones, i només el 42% de l'ocupació és a jornada completa. La contractació a temps parcial sempre és superior en dones i més elevada en el sector privat que en el públic. La diferència per sexes més important, la trobem en el sector privat, on la taxa de contractació a temps parcial de les dones és 18,6 punts superior. La gent jove de 16 a 19 anys és la que pateix més parcialitat: el 73% de les dones i el 38,8% dels homes.
14. El motiu principal, tant per a dones com per a homes, per treballar a temps parcial és no haver pogut trobar feina a jornada completa. Recordem que el contracte a temps parcial té efectes sobre les condicions de vida presents i també impacta negativament sobre les pensions i altres prestacions contributives generades, fet que contribueix a mantenir i a incrementar la bretxa de gènere.
15. La taxa de temporalitat de les dones es troba, per primera vegada des del 2014, per sobre de la dels homes: 23,6% per a les dones (1 de cada 4 dones) i 19,6% per als homes (1 de cada 5). La taxa de temporalitat de les dones és superior a la dels homes tant en el sector públic com en el privat.
16. Gairebé 9 de cada 10 contractes registrats el 2017 són temporals tant per a dones com per a homes.

17. La taxa d'atur de les dones és superior a la dels homes. 1 de cada 8 dones actives i 1 de cada 10 homes actius està a l'atur. La taxa d'atur continua baixant per a dones i per a homes, encara que les dones continuen tenint una taxa d'atur superior. Amb la petita recuperació que hi ha, les dones continuen situades en pitjors condicions d'ocupació.
18. Més de la meitat de les dones aturades tenen estudis superiors i de la segona etapa d'educació secundària. Més de la meitat dels homes tenen estudis obligatoris o són analfabets.
19. La situació de crisi econòmica i la manca d'ingressos familiars són el motiu pel qual dones que fins ara no havien format part de la població activa tenen la necessitat de buscar una feina remunerada. Dels 31 als 44 anys són majoritàriament dones les que busquen feina per primera vegada.
20. Després de 6 anys de reformes laborals, les noves legislacions fan que la permanència a l'atur més de 2 anys sigui la situació en què es troben el 39% de les dones aturades i el 34% dels homes. Més de la meitat de les dones aturades ho estan des de fa més d'un any; en canvi, en el cas dels homes, són poc menys de la meitat. Estem en una situació d'atur estructural.
21. La taxa de desprotecció de la població aturada que ha treballat prèviament és 8 punts superior en dones que en homes, és a dir, 3 de cada 4 dones i 2 de cada 3 homes. A partir dels 45 anys la taxa de desprotecció de les dones és 15 punts superior a la dels homes.

### **Bretxa salarial**

22. La bretxa salarial afecta totes les dones de totes les edats sectors ocupacions i nivells professionals, i més les dones nascudes fora d'Espanya. La bretxa salarial és el resultat de totes les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones en el mercat de treball: terra enganxifós, segregació horitzontal, reduccions de jornada, temps parcial, contractació temporal...
23. La bretxa salarial anual a Catalunya és del 24%, és a dir el salari mitjà anual de les dones és gairebé una quarta part menys del salari mitjà anual dels homes. La bretxa salari/hora és el 15,3% Ho destaquem perquè no es parli de la bretxa solament com a resultat de la reducció horària.
24. Les diferències salarials respecte del salari mínim interprofessional (SMI):
  - El 18% de les dones treballadores, gairebé 1 de cada 5 dones, té guanys inferiors o iguals a l'SMI. En el cas dels homes és del 8%, 1 de cada 12.
  - De totes les persones treballadores que tenen ingressos inferiors o iguals a l'SMI, més de dues terceres parts són dones (70%).
25. Les dones nascudes a la resta del món són les que tenen els salaris més baixos. Pateixen una bretxa salarial del 20% respecte dels homes nascuts fora d'Espanya, una bretxa salarial del 28,9% respecte de les dones nascudes a Espanya i una bretxa del 46,6% respecte dels homes nascuts a Espanya.
26. Les diferències salarials hi són a totes les edats i la bretxa salarial és superior al 24% a partir dels 45 anys, i arriba al 32%, gairebé una tercera part menys del salari anual dels homes, en les dones de 55 anys i més a Catalunya.
27. Hi ha bretxa salarial en els tres grans sectors d'activitat: serveis, indústria i construcció. Com més baixos són els salaris, més alta és la bretxa salarial: 27% a la construcció, 22% als serveis i 21% a la indústria.

28. Hi ha 2 grups d'ocupació en què la bretxa salarial supera el 30% i en els quals les dones cobren gairebé una tercera part menys del salari anual dels homes: d'una banda, a les ocupacions elementals, i, de l'altra, entre el personal de serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda. Són, en tots els casos, ocupacions feminitzades. Són, al mateix temps, les ocupacions que presenten els salaris més baixos. Així doncs, la precarietat torna a colpejar més fort les dones.
29. Les ocupacions menys qualificades continuen tenint la bretxa salarial més alta, del 37,6% (més d'una tercera part menys del salari dels homes), i les ocupacions més qualificades tenen la bretxa més baixa, on, malgrat tot, és del 21% (més d'una cinquena part menys del salari dels homes).
30. Quant a la jornada a temps parcial s'observa que hi continua augmentant la bretxa salarial, que ja arriba al 7%. La retribució mitjana de les persones que treballen a temps parcial ha pujat, però menys, si són dones. O sigui que, en situació de més precarietat, les dones encara empitjoren.
31. La bretxa està situada per sobre de la mitjana (24%) tant en la contractació indefinida com en la contractació temporal. També es dona el cas que augmenta la bretxa en les condicions més precàries de treball (contractes temporals), en 1,5 punts, i se situa en el 13,6.
32. El salari base, definit com la part fonamental i fixa del salari, i regulat en els convenis, té més pes en el salari mensual de les dones (el 71%) que en el dels homes (65%). És la part més gran del salari mensual i és la part en la qual hi ha una bretxa salarial més baixa: 18,4%.
33. Els complements salarials, definits com el conjunt de retribucions pagades per sobre de les retribucions bàsiques (salari base i pagues extraordinàries) tenen un pes més baix en el salari mensual de les dones (27%) que en el dels homes (32%). I la bretxa salarial és, en aquest cas, del 36,4%.
34. És important analitzar també quines són les retencions de l'IRPF i les contribucions a la Seguretat Social de treballadores i treballadors, ja que aquestes seran les bases per percebre prestacions i pensions. En ambdós casos hi ha una bretxa en perjudici de les dones del 20,8%, en contribucions a la Seguretat Social i gairebé el doble en les retencions de l'IRPF.
35. Una regulació de les relacions laborals més propera permet reduir les diferències salarials.

### **Pensions**

36. La pensió mitjana de les dones és de 743,63 €, el 40% menys de la pensió mitjana que cobren els homes, que és de 1.232,04 €.
37. Les dones estan sobrerrepresentades en les pensions no contributives de jubilació: 3 de cada 4 persones que la reben són dones. Cal assenyalar que la mitjana de la prestació en el cas de la jubilació és de 354,05 € mensuals.

### **Pobresa**

38. Les metodologies i els indicadors utilitzats per analitzar la pobresa no són sensibles a les desigualtats de gènere. Seria necessari utilitzar indicadors com el de l'autonomia personal a més d'altres indicadors com els recursos econòmics, la precarietat, la marginació social i la falta de realització.

39. En incorporar la perspectiva de gènere a l'anàlisi de la pobresa, les dades mostren que la pobresa afecta més les dones. El 2015, a Catalunya, la taxa de risc de pobresa de les dones prevista des de l'autonomia personal gairebé duplicava la dels homes: 49,7% davant del 25,75%. També s'observen diferències en el risc de pobresa de les persones ocupades: 25,9% per a les dones i 14,6% per als homes. I pel que fa a les dades que fan referència a altres indicadors, com són la dificultat de pagar les hipoteques, fer front a despeses imprevistes, fer front a pagaments de subministraments, etc., un cop més, les dones estan en pitjors condicions, sobretot les dones joves, les criatures i les dones de més de 65 anys.

### **Temps laboral i temps social**

40. 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 domèstic familiar. Es tracta d'una informació que, sens dubte, l'EPA hauria d'incorporar per fer front a una de les problemàtiques socials més rellevants. En relació amb les jornades asocials, el seu volum és important i afecta més els homes que les dones, i esdevé un obstacle per a la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal, i per avançar en la corresponsabilitat.
41. 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, però, 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.
42. Com assenyalàvem en informes anteriors, a partir de l'anàlisi de gènere de les dades de l'Enquesta de l'ús dels 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.
43. En relació amb els permisos anomenats de conciliació per a la cura d'infants o persones dependents, són adoptats per dones. El 2016, a Catalunya, les excedències per cura de fills i filles van ser adoptades per 6.334 persones, 5.940 dones i 394 homes (el 93,78%, per dones). En relació amb les excedències per cura de familiars van ser adoptades per 1.175 persones, 977 dones i 198 homes (el 83,15%, per dones).

### **Salut**

44. Les polítiques d'austeritat aplicades en els últims anys han produït més desigualtat de gènere i un empitjorament general en les condicions de salut de les dones.
45. En l'àmbit laboral, hi ha dos factors determinants d'aquest empitjorament: d'una banda, la permanència i la sortida del mercat de treball, la prectarització de les condicions de treball i la gran presència de dones en sectors econòmics precaris, i, de l'altra, la pràctica predominant androcèntrica de la prevenció de riscos laborals, que fa que es prioritzi la prevenció en riscos de seguretat i d'accidents de treball (amb més incidència masculina) per sobre de la prevenció en riscos d'ergonomia i psicosocials (amb més incidència femenina).
46. En l'atenció sanitària, les retallades dels últims anys, que han comportat l'eliminació de recursos públics, han provocat un col·lapse en la sanitat que afecta principalment les dones com a col·lectiu especialment perjudicat pel seu empitjorament socioeconòmic.



47. En salut sexual i reproductiva no hi ha prou prevenció d'embarassos no desitjats, i les mesures anticonceptives, que encara recauen principalment sobre les dones, són poc accessibles de manera gratuïta i no estan integrades en les mesures de malalties de transmissió sexual. El part no respectat i l'excés d'intervencions innecessàries són massa freqüents.
48. El biaix de gènere, el trobem també en la investigació sanitària, cosa que pot portar a tractaments incorrectes o a infradiagnòstics, ja que s'han elaborat amb patrons masculins.

### **Violències masclistes**

49. A Catalunya, el 2017 hi ha hagut 8 dones assassinades i una menor, de les quals 3 havien denunciat. S'evidencia que hi ha greus mancances en els sistemes de protecció de les dones i en els de detecció precoç i atenció.
50. Cal destacar que a Catalunya s'han aprovat només el 49% de les ordres de protecció sol·licitades per les dones que pateixen violència masclista per part de parelles o exparelles, mentre que a tot l'Estat, la mitjana d'ordres de protecció adoptades ha estat del 65%.
51. De les trucades rebudes al servei 900 900 120, el 63,2% les han fet dones amb ingressos i el 22,5% dones sense ingressos.
52. Hi ha una punta de denúncies de violència sexual el tercer trimestre de l'any, coincidint amb l'estiu.
53. Del 2003 al 2016, a Catalunya tan sols hi van haver 536 contractes bonificats i 561 contractes de substitució. Del 2010 al 2016 hi ha hagut 142 sol·licituds d'ajut econòmic concedides!
54. Les dones es troben en especials condicions de vulnerabilitat davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral atès el context de crisi, la manca d'ocupació estable i de qualitat, l'excés de temporalitat i la parcialitat.
55. La Confederació Sindical Internacional (CSI) afirma que als països industrialitzats entre el 42% i el 50% de les dones treballadores han estat víctimes d'assetjaments. La xifra se situa entre un 40%-50% a la Unió Europea.
56. Segons ACNUR, el 85% de les persones que es veuen obligades a fugir dels seus llocs d'origen són dones i criatures. A Europa segueix la crisi humanitària que pateixen les persones refugiades que fugen de guerres, tortura o mort, que per a les dones i nenes constitueix un risc específic de patir violència masclista. Les dones desplaçades i refugiades veuen vulnerats els seus drets de salut sexual i reproductiva i la seva seguretat als centres de recepció i identificació. Aquest risc augmenta quan es tracta de dones i nenes no acompanyades o acompanyades per fills o filles.

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha presentat una denúncia davant de la Fiscalia Especial de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona en relació amb 19 continguts d'Internet que inciten a la violència masclista, la banalitzen, mostren pautes sobre com exercir-la i difonen escenes de violència masclista acompanyades d'un discurs complaent i amb missatges que tracten vexatòriament les dones.

### **Dones al món**

57. La desigualtat social de les dones, també en relació amb el treball remunerat, és una realitat que afecta el conjunt de les societats. Segons dades de l'OIT (OIT, 2017), a escala mundial:

- La taxa de participació de les dones en la força laboral és del 49,3% davant el 76% dels homes. Això suposa una bretxa de gènere de participació mundial del 26,7%, que, en els casos dels països emergents, s'eleva fins al 30,7%.
- Generalment desenvolupen la seva feina en els sectors amb més dificultat per a l'exercici de drets i amb més precarietat laboral. Dels 67 milions de treballadors i treballadores domèstics mundials el 80% són dones ([OIT, 2016](#)), i dels 24,9 milions de persones víctimes del treball forçós les dones i les nenes representen el 99% de les víctimes del treball forçós en la indústria del comerç sexual, el 58% en els altres sectors i el 40% de les víctimes a mans de l'Estat.
- En termes globals, les dones s'enfronten a un major risc de trobar-se en situació d'atur que els homes. La taxa d'atur masculí va augmentar fins al 5,5%, mentre que el femení ho va fer fins al 6,2%. L'atur juvenil també presenta diferències per gènere, atès que les dones joves experimenten taxes més elevades d'atur que els homes.

58. 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 elevats nivells de renda per capita són els que tenen una bretxa salarial més gran.

59. Prop del 60% de les treballadores (gairebé 750 milions de dones) no es beneficien del dret al permís de maternitat.

60. Les desigualtats entre homes i dones en el món laboral i a la llar provoquen iniquitats de gènere en l'accés a la protecció social (pensions, prestació d'atur, protecció a la maternitat...). El 65% de les persones que superen l'edat de jubilació i no reben cap tipus de pensió són dones ([OIT, 2016](#)).

### **Negociació col·lectiva**

61. Ha augmentat lleugerament el nombre de convenis sectorials en relació amb l'any anterior i, al mateix temps, també ha augmentat molt tímidament la inclusió de mesures d'igualtat i d'articles sobre la negociació de plans d'igualtat a les empreses de l'àmbit d'aquests convenis.

62. Els convenis regulen, en un 44,8%, plans d'igualtat; en un 77,7%, l'assetjament sexual i per raó de sexe, i en un 40,8%, mesures de protecció a les dones que pateixen violència masclista per part de parelles o exparelles. Regulen mesures relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en un 93,1%, i tan sols el 36,2% incorporen mesures d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor.

63. En total hi ha 242 plans d'igualtat negociats que afecten empreses que tenen algun tipus d'ubicació a Catalunya. Comparats amb els que hi havia registrats el 2016, s'observa un augment de 80 plans d'igualtat. Encara no podem dir quins són nous, resultat de noves negociacions o tan sols registrats durant l'últim any.

### **Afiliació i representació sindical**

64. L'afiliació de dones a CCOO de Catalunya ha arribat, el 2017, al 41,5%; a les terres de Lleida, al 46,7%; al Barcelonès, al 44,78%, i a les comarques gironines, al 44,52%. En l'afiliació entre joves de menys de 30 anys, les dones han arribat al 43,55%.

65. La proporció de dones delegades de CCOO de Catalunya és ja del 41,9%. Novament, a les terres de Lleida i al Barcelonès la superen i arriben al 46,43% i al 47,24%, respectivament. I si valorem l'edat entre les persones de menys de 30 anys, les delegades arriben al 47,01%.



## SIAD i assessorament

66. Dels assessoraments fets pel SIAD el 2017, el 94% han estat fets a dones.
67. De tots els assessoraments realitzats a CCOO durant el 2017, el 51% han estat fets a dones. Aquest percentatge de dones que venen al sindicat per assessorar-se se situa 10 punts per sobre del percentatge de dones afiliades (41,50% de dones afiliades).

## PROPOSTES D'ACCIÓ

La crisi i les polítiques neoliberals i patriarcals han copejat el conjunt de la població, però no a tothom igual. Ha copejat més les classes socials desfavorides, les dones, la gent jove o gran, i les persones migrades. 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. Cal incidir especialment en la necessitat d'una llei específica contra 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 especialment 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 cura de criatures i persones dependents.
- ✓ Que s'avanci en polítiques de conciliació dels temps socials i laborals, 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 garanteixi el desenvolupament i la dotació pressupostàries 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 especialment 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 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 es desenvolupi el Pacte nacional per a la racionalització dels horaris potenciant una transformació articulada dels principals espais que determinen els 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.

- ✓ Que es recuperi l'assistència sanitària universal com a prestació pública gratuïta i de qualitat, sense exclusions. Cal endegar polítiques per posar fi a les desigualtats de gènere i de classe social en la salut i l'atenció sanitària, així com eliminar la reforma de la Llei de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.
- ✓ Que es desenvolupin polítiques encaminades a tractar respectuosament les dones en el món de la publicitat i a educar els infants en valors d'igualtat.
- ✓ Que s'impulsin polítiques actives de prevenció de riscos laborals amb dimensió de gènere i que, tal com recull la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, es garanteixi que les avaluacions de riscos laborals i els plans de prevenció prevegin la dimensió de gènere en totes les seves disciplines, tant en les metodologies com en la fase de disseny i aplicació de mesures preventives, per poder intervenir i garantir la seguretat i la salut de les dones al seu lloc de treball.
- ✓ 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 a la seva vida a fi de garantir una vellesa plena i digna.
- ✓ Que s'asseguri la implementació immediata de la renda garantida de ciutadania per fer front a la situació de pobresa.
- ✓ Que s'adopti urgentment un pla de seguretat i d'atenció digna per a les persones desplaçades, refugiades i demandants d'asil, seguint les recomanacions de les Nacions Unides.
- ✓ Que s'apliqui una política contundent i amb recursos per posar fi al flagell de la violència masclista. Per això, proposem:
  - El desplegament, amb partides pressupostàries específiques, de les 200 mesures del Pacte d'estat contra la violència de gènere.
  - 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 s'impulsi la negociació col·lectiva, ja sigui sectorial o d'empresa, com a via per avançar en la igualtat efectiva en l'accés i la permanència al treball remunerat i per erradicar la bretxa salarial. Per tal de garantir-ho, és necessari:
  - Introduir mesures d'igualtat a totes les empreses a través dels convenis col·lectius.

- Negociar plans d'igualtat, inclòs el diagnòstic, els objectius i les mesures, i fer-ne la implantació, així com el seguiment i l'avaluació. Registrar-los com a acord de negociació col·lectiva.
- 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.
- Complir la llei, per part de 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 tot recollint, com a mínim, l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i les recomanacions del Consell de Relacions Laborals (CRL).
- Crear una comissió paritària d'igualtat que faci el seguiment de tots aquests aspectes, més els inclosos en els plans d'igualtat.