



AMB EL 70% NO EN TENIM PROU. I EL 9, QUÈ?

8 DE MARÇ, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2021

**A LA VIDA I A LA FEINA,
ESSENCIALS I IGUALS!**



Unió General de Treballadors de Catalunya



Un any més, passat ja el 8 de març, la UGT de Catalunya vol expressar el seu compromís inequívoc vers la igualtat i la no discriminació de les dones a la feina i en l'ocupació i, per extensió, a la resta de la societat.

L'any passat, el 2020, sota el paraigua de la campanya **“Amb el 70% no en tenim prou. I el 9, què?”** vàrem fer visible que no s'estava complint amb el mandat legal a les empreses sobre la nova entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i en l'ocupació.



Aquest any veiem que en igualtat seguim igual, O FINS I TOT PITJOR, tot i que l'octubre de 2020 es van publicar els dos reials decrets que desenvolupaven reglamentàriament el Reial decret llei 6/2019, el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Normes derivades de “l'Acord per al desenvolupament de la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball”, signat pels sindicats majoritaris UGT i CCOO i sense l'acord de les patronals més representatives.



El caràcter vital dels RD ha de tenir un impacte rellevant per tal de poder avançar cap a la transparència salarial i cap a la igualtat efectiva entre dones i homes als centres de treball pel que fa a l'obligatorietat dels registres salarials i les auditories salarials i l'obligació determinada dels plans d'igualtat a les empreses de més de 50 persones treballadores.

La realitat que patim les dones en el mercat de treball avui dia s'allunya molt poc de la de fa anys. Estem davant d'un problema estructural de la nostra societat, tot i que aquest any 2020 s'hi ha d'afegir l'impacte de la covid-19, que encara ha agreujat més les diferències.

Avui les dones tenen un índex més elevat de titulacions universitàries que els homes, però això no es veu reflectit en el mercat de treball.

La forta **segregació horitzontal** situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades en el mercat laboral. I la **segregació vertical limita l'ascens i promoció** de les dones en la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. **La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats**, les diferències retributives en el cobrament de **complements salarials** i extrasalarials, així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en les dones que en els homes.

Els rols de gènere tenen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de **l'assignació social del rol de cura i reproducció a les dones**.



Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral majoritàriament. En aquest sentit, **la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals** on les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el pas del temps.

Aquest últim any hem viscut una **pandèmia mundial degut a la covid-19**, que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. Volem destacar que no disposem de dades de l'any 2020 i, per tant, no podem valorar ni avaluar l'impacte tan gran que això ha suposat en les retribucions de les dones, encara que sabem que **aquesta crisi té cara de dona**.

La pandèmia intensifica les bretxes laborals. **A Espanya, a les dones se'ls aplica més expedients de regulació d'ocupació que als homes (entre un 1% i un 3,5% més)** i continuen sent les **més afectades per la temporalitat** i la parcialitat (**3 de cada 4 contractes de jornada incompleta estan signats per dones**). També es **destrueixen més llocs de treball de dones** que d'homes, superant-los en més d'un 15%.

La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però **ara s'han accentuat molt més**, ja que s'han solapat amb la necessitat de les cures familiars, que majoritàriament recauen en les dones. També **els sectors més afectats per la covid-19 són els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina**, com el sector **sanitari, de cures, de neteja, de comerç, la indústria alimentària, etc.**, ja de per si **més precaris** degut a la



divisió sexual de la feina i als estereotips i rols de gènere que tant de pes tenen ara com ara a la nostra societat.

En definitiva, **l'impacte econòmic i social de la covid-19 en les dones ha fet empitjorar les condicions de vida d'aquestes** durant la pandèmia, ja que **ha recaigut en aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat**, com ara les que **tenien un treball precari**, les que treballen **en l'economia submergida**, les que tenien **ingressos escassos i/o intermitents**, o les que no **tenien un habitatge assequible i adequat**.

A continuació us mostrem una radiografia de les nostres tres federacions, **FICA** (Federació d'Indústria, Construcció i Agro), **FeSP** (Federació d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics) i **FeSMC** (Federació de Serveis, Mobilitat i Consum) amb les dades que teníem el març de 2020 i les que disposem fins avui:



1. RADIOGRAFIA DE LA FEDERACIÓ D'INDÚSTRIA, CONSTRUCCIÓ I AGRO (FICA)

DADES que disposàvem el MARÇ de 2020:

Segons l'INE, el gener de 2019 el nombre d'empreses del sector de la indústria i la construcció eren les següents (no podem segregar per 150 persones treballadores):

De 100 a 199 persones treballadores: 431 empreses

De 200 a 499 persones treballadores: 531 empreses

De 500 a 999 persones treballadores: 103 empreses

De 1.000 a 4.999 persones treballadores: 66 empreses

Més de 5.000 persones treballadores: 5 empreses

- Total: 1.636 empreses

- Hi havia aproximadament unes 400 empreses amb plantilles de 100 a 199 persones

- Hi havia 1.105 empreses obligades a registrar el pla d'igualtat en el 2020 en aquests sectors

- Només hi havia 19 empreses registrades (1,7% del total)

- El 31% eren empreses de la construcció

- El 42% eren empreses del sector químic



Per sectors:

1. **Construcció:** Tot i ser un sector molt masculinitzat (només hi havia un 10% de dones ocupades en aquest sector a Catalunya l'any 2019), del conjunt de les empreses on la UGT té representació, més del 80% estaven en fase de signar i registrar el pla d'igualtat a causa del requisit de tenir-lo registrat si volien licitar a l'administració pública. Per tant, és molt més efectiva l'existència d'aquest requisit que qualsevol sanció. A més, és un conveni en el qual ja es rebaixava a 150 persones treballadores l'obligació de tenir pla d'igualtat, abans de l'entrada en vigor del nou RDL 6/2019. I en les empreses cimenteres era encara més restrictiu, ja que se'ls rebaixava a 100.

2. **Químic:** Suposa el 20% de les empreses en què tenim representació. D'aquestes, més del 60% ja tenien pla d'igualtat, però amb dades desfasades i sense seguiment posterior.

Això és així perquè dins el conveni estatal ja es recollia un marc normatiu molt ampli en què es rebaixava a empreses de 150 persones treballadores l'obligació d'implementar un pla, incloent-hi la figura de l'estudiant o delegada o delegat d'igualtat. Aquest mateix 60% d'empreses eren les que estaven negociant el nou pla amb dades actualitzades.

3. **Alimentació:** És el sector amb el percentatge més alt d'empreses de més de 150 persones treballadores on la UGT té representació, un 24,7%. I alhora és el sector que tenia menys plans d'igualtat.



És un sector molt atomitzat sectorialment per la diversificació dels convenis col·lectius, pràcticament un per sector: begudes, aigua, sucre, cafè, conserves de peix, càrnies, etc., i la majoria no recullen millores en temes d'igualtat en els convenis.

És un sector amb un baix percentatge d'afiliació.

La consigna donada des de l'organització de la UGT és de no signar cap pla d'igualtat que no s'hagi fet juntament amb la representació legal de les persones treballadores.

DADES I CONCLUSIONS que disposem el MARÇ de 2021:

Per la FICA, les dades el març de 2021 no han variat de l'informe de l'any anterior. **La dada a afegir és que pràcticament un 95% de les empreses on s'havia iniciat la negociació del pla d'igualtat van parar en sec les reunions des de l'inici de la pandèmia** en considerar-lo com un tema no important, tot i que tenim sectors essencials que no han parat, com el de l'alimentació, el químic, el farmacèutic i l'energètic. És important destacar que **en la majoria de casos, la covid-19 ha estat una excusa per deixar de banda el pla d'igualtat tot i no haver parat l'activitat.**

El canvi s'ha vist des de la publicació dels nous reials decrets RD901/2020 i RD 902/2020. Pràcticament el 90% de les empreses que havien iniciat el pla d'igualtat l'han reactivat a partir de gener de 2021.



Hem observat que hi ha molt desconcert sobre com elaborar les auditories salarials.

També hem **observat que les empreses són molt reticents a negociar el protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual o per raó de sexe**, tot i que és obligatori per a totes les empreses sigui quina sigui la seva mida.



2. RADIOGRAFIA DE LA FEDERACIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DELS SERVEIS PÚBLICS (FeSP)

DADES que disposàvem el MARÇ de 2020:

Al sector públic **gairebé la totalitat de les empreses tenien pla d'igualtat**, però també **gairebé la totalitat estaven sense desenvolupar**.

El sector es caracteritzava per:

- La bretxa salarial a les administracions públiques era d'un 14%.
- Les contractacions temporals i a temps parcial tenien nom de dona.
- Els precaris treballs d'atenció en les cures tenien nom de dona.
- La incapacitat de promocionar per raó de cura de familiars o fills tenia nom de dona.
- Manca de mesures de corresponsabilitat.

La conclusió era que aquest és un sector clarament feminitzat i precari.



DADES I CONCLUSIONS que disposem el MARÇ DE 2021:

Per la FeSP les dades a març de 2021 **tampoc han variat de l'informe de l'any anterior.**

- En el sector **de la Generalitat de Catalunya** en aquest moment des de la FeSP UGT Catalunya estem assessorant **unes 28-30 empreses** de les quals **només 7 tenen en plantilla més de 250 treballadors i treballadores.** La resta tenen entre 50 i 150 treballadors i treballadores. I una part d'elles no arriben a 50.

Una dada a destacar és que la major part de les plantilles estan formades per més dones que homes i **que el perfil de la persona empleada és d'una dona d'entre 40-50 anys.**

Pel que fa als plans d'igualtat, només els han treballat aquelles empreses que hi estan obligades.

Les empreses que no hi estan obligades, no compten amb cap mesura alternativa més enllà de les mesures de conciliació que preveu la normativa. La majoria de jornades reduïdes les sol·liciten dones.

D'aquestes empreses, 6 tenen una plantilla de més de 250 treballadors i tenim constància que 3 d'elles tenen elaborat un pla d'igualtat i la resta hi està treballant.



Pel que fa als centres tecnològics, tot i tenir plantilles inferiors a 250 treballadors i treballadores, estan treballant en plans d'igualtat, ja que el fet de treballar en el desenvolupament de projectes europeus aquest és un dels requisits poder optar als certificats d'excel·lència i similars.

Pel que fa a la resta d'empreses amb plantilles de menys de 250 treballadores i treballadors, no tenim constància que cap d'elles estigui aplicant mesures alternatives al pla d'igualtat.

Observem que en les empreses que compten amb un pla d'igualtat, la majoria de les plantilles són dones; s'hi detecta bretxa salarial; hi ha minoria de dones en els òrgans directius; i el percentatge de dones que s'acull a les reduccions de jornada per atenció familiar és àmpliament superior al dels homes.

- El sector de l'Administració local també hi ha més presència de dones que d'homes.

Els òrgans polítics han tingut un creixement bastant gran en nombre de dones als càrrecs, però encara falta per arribar a la paritat.

Hi ha molts ajuntaments i administracions públiques que no tenen plans d'igualtat, però sense un registre obligat no en podem saber el nombre total.



La bretxa salarial a l'Administració local és aproximadament del 8%. Hi ha un grau important de segregació horitzontal i, en menor nivell, segregació vertical que segur que impacta en les diferències retributives.

Hi ha diferències considerables en les feines, on les dones majoritàriament fan funcions de suport administratiu i de cura d'infants en les llars bressol.

- En el sector de la sanitat pública quasi tots els centres han desenvolupat plans d'igualtat, però no sabem si estan actualitzats.

En el cas de les empreses de transport sanitari, totes les que són de més de 250 persones treballadores han constituït pla d'igualtat i alguna l'ha desenvolupat, però si l'empresa és de menys de 250, no té ni pla ni comissió d'igualtat.

La sanitat és un sector altament feminitzat, però en matèria de comandaments el percentatge d'homes (en relació amb el conjunt de dones que hi treballen) és més alt.

- En sanitat privada destaquem que en els centres d'entre 250 i 1.000 persones treballadores s'estan constituint comitès d'igualtat i estan desenvolupant el seu pla.

A la privada encara és més evident la masculinització en els càrrecs de comandament (no disposem de dades concretes).



En els centres **de menys de 100 persones treballadores no han constituït comitè d'igualtat.**

- **En el sector de l'educació** hi ha una gran infinitat de tipologies (escoles públiques, concertades, privades, d'educació especial, tallers per a discapacitats psíquics i físics, residències, llars i centres de dia per a discapacitats, autoescoles, ensenyament no reglats, etc...), però ens consta **que el 75% són dones** i el 23% restant són homes.

Les etapes d'infantil i primària estan molt feminitzades i en l'etapa de secundària i postobligatòria s'igualava el percentatge de dones i homes.

Només un 5% dels centres tenen plans d'igualtat (15% registrats).

En elaboració de plans hi ha un 20%. (*Tots els centres de titularitat pública estan regits pel Pla d'Igualtat del Departament).

Les empreses petites majoritàriament no tenen res referit a igualtat.

Hi ha bretxa en l'ocupació d'alts càrrecs.

El 90% dels casos les excedències o jornades parcials les agafen dones.



- **El sector de Serveis Socials** és un sector molt feminitzat sigui quina sigui la mida de l'empresa (**86% dones i 14% homes**).

Les grans empreses tenen totes plans d'igualtat.

Hi ha una gran bretxa salarial entre dones i homes sigui quina sigui la mida de l'empresa.

Les excedències per cures o altres mesures gairebé no es demanen.

- **En el sector d'Administració general de l'Estat hi ha un únic pla d'igualtat** i les mesures són les mateixes per a tots els departaments ministerials i organismes. Ara començaran a fer diferents comissions d'igualtat adaptant-lo a les especificitats de cadascú. Ja s'han fet tres plans d'igualtat.

Pel que fa a permisos retribuïts com conciliació per cura de filles o fills i flexibilització, els van agafar un 58% les dones i un 42% els homes. En permisos no retribuïts: 72% dones i 28% homes. I permisos retribuïts per flexibilitat per cura, el 70% dones i 31% homes per a persones grans a càrrec, i 55% dones i 46% homes per cura de filles i fills menors de 12 anys a càrrec.

Detectem que en el personal funcionari la bretxa salarial entre dones i homes és d'un 8,1%; de 0,60% a favor de les dones en el personal laboral; i en el personal eventual o interins és del 4% en contra.



- En el sector de Correus el 45% de les persones treballadores són dones i el 55% homes.

Les dones són el 27% de personal funcionari i el 59% del personal laboral.

Les dones són les que sol·liciten majoritàriament l'excedència per cura de familiars (el 61% de casos). En la cura de filles i fills són les dones en un 83% de casos. El 87,67 % dels casos de reducció de jornada per guarda legal l'agafen dones.

En els contractes temporals, el 62,17% dels casos els signen dones. Pel que fa als contractes fixos, els signen dones en el 61,50% dels casos.

Quant a contractes fixos a temps parcial, el 74,12% els signen dones. I en contractació fixa a temps complet, el 57,93 % són signats per dones.

Per grups professionals, la presència de dones en càrrecs directius és minoritària, mentre que més del 90% del personal laboral de neteja està ocupat per dones.

- El sector de serveis a la comunitat està molt feminitzat, hi predominen dones en els llocs de treball més propers al seu rol tradicional i típiques del benestar de la població.

En aquest cas, la bretxa salarial continua sent similar a la resta de sectors amb més presència masculina en els alts càrrecs.



DADES que disposàvem el MARÇ de 2020:

Percentatges d'empreses que disposaven de plans d'igualtat per sectors:

Carreteres 85,71%
Comerç 56,25%
Hostaleria 62,5%
Neteja 71,47%
Oficines 58,33%
Seguretat 50%
Assegurances 50%
Portuari 50%
Comunicació 75,38%

- Tant el **sector de la neteja** com el sector de **contact center** tenien **plans d'igualtat**, però és fruit dels requeriments de la Inspecció de Treball.
- Els sectors més **feminitzats** eren els sectors en què es treballava de cara al públic i eren precisament els que menys complien els plans.
- Les mesures pactades d'accions positives respecte a la conciliació de la vida laboral i familiar eren les que menys es complien.



-
- La promoció professional al comerç penalitzava les dones que s'acollien a la reducció de jornada, apartant-les, en molts casos, de les funcions de responsabilitat.
 - En les empreses d'hostaleria moltes de les treballadores i treballadors desconeixien fins i tot que tenien un pla d'igualtat, la qual cosa mostra la clara ineficàcia d'aquest.
 - El sector de la neteja, amb el 71,47% de plans d'igualtat, era un dels sectors amb un molt alt grau de compliment de la norma, però això és fruit de la necessitat de tenir-lo per tal de poder accedir a una concessió.
 - Un 58,33% del sector d'oficines tenia plans d'igualtat a conseqüència dels requeriments oficials.

DADES I CONCLUSIONS que disposem el MARÇ DE 2021:

Percentatges d'empreses que disposen de plans d'igualtat per sectors(*):

Carreteres 85,71%

Comerç 65%

Hostaleria 65%

Neteja 71,47%



Oficines 58,33%

Seguretat 50%

Assegurances 85%

Portuari 50% (no tenim dades ja que la majoria són estatals)

Comunicació 75,38%

Financer 100% (no tenim dades ja que la majoria són estatals)

Aeri 100% (no tenim dades ja que la majoria són estatals)

Ferrovieri (no tenim dades ja que la majoria són estatals)

*(Dades facilitades pels diferents sectors de la FeSMC i sindicats)

Per tant, en la FeSMC les dades a març de **2021** **tampoc han variat del informe de l'any anterior degut a l'inici de la pandèmia**, que va fer que les reunions previstes dels plans d'igualtat no es fessin, **tot i ser sectors essencials que no han parat**, per ser serveis essencials, com són el de l'hostaleria, transports i el comerç.

Podem dir que **la majoria de les empreses són estatals**, i **els plans d'igualtat els fan** des de empreses que estan ubicades **fora de Catalunya**.

En el sector de l'hostaleria a data d'avui tenim 3 hotels que estan negociant el pla d'igualtat, i 18 plans ja fets. **No tenim gaire més dades degut a que aquest sector el 2020 va tancar molt de temps**.



En el sector de transports s'estan acabant de fer 7 plans d'igualtat.

En el sector del comerç se n'estan negociant o acabats de fer 6 plans.

Des de el sector de la seguretat tenim 15 empreses amb pla d'igualtat **confirmat**, però creiem que potser n'hi ha més, però no disposem d'aquesta dada.

Pel que fa a sectors com el **portuari, el financer, l'aeri i el ferroviari**, **no disposem de dades ja que la majoria són Estatals.**



4. LA BRETXA SALARIAL, L'EXPRESSIÓ ECONÒMICA DE LES DESIGUALTATS QUE PATEIXEN LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

Les dades són clares pel que fa a l'existència real de la bretxa salarial entre dones i homes a la feina, basades en les dades que coneixem:

- El 2018 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 22,17%, gairebé un punt per sobre de la mitjana estatal. La bretxa per hora treballada va ser del 15,7% a Catalunya i del 12,7% a Espanya.
- Aquest últim any hem viscut una **pandèmia mundial degut a la covid-19** que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. No disposem de dades actuals, però sabem que **aquesta crisi té cara de dona**. La pandèmia intensifica les bretxes laborals.
- La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però ara s'han accentuat molt més, ja que s'ha solapat amb la necessitat de les cures familiars que majoritàriament recau en les dones. També els sectors més afectats per la covid-19 són els serveis essencials que són els que tenen més presència femenina ja de per si més precaris per la divisió sexual de la feina.



-
- En definitiva, l'impacte econòmic i social de la covid-19 en les dones ha fet empitjorar les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia, ja que han estat aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les que treballen a l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.
 - És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes.
 - La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2017 en el 23,03%. El 2018 va baixar només un 0,86% fins al 22,17%. A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se.
 - En l'edat reproductiva, la conciliació de la vida familiar i laboral, la bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys en endavant.
 - Les taxes d'ocupació de dones i homes amb filles i fills augmenta fins al 89,2% entre els homes i baixa fins a un 68,6% en les dones. **Tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.**
 - Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya el 92,85% les van agafar les dones i només el 7,15% els homes.



-
- Quant als contractes a temps parcial, **7 de cada 10 contractes estan signats per dones per tenir cura de filles i fills**. I el 60,4% de les dones de 35 a 44 anys fan servir aquesta modalitat de contracte per tenir cura de persones dependents.
 - La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, que el 2018 a Catalunya es va situar en un 27,8%.
 - La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 17,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
 - Existeix una forta segregació ocupacional. El 81,7% de les dones catalanes treballen en tan **sols quatre tipus d'ocupacions**: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina i ocupacions elementals.
 - Són justament aquestes feines les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones que treballen en ocupacions elementals i en serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 12.886 i 15.095 euros bruts anuals i una bretxa del 31,78% i del 33,73% respectivament (dades de 2018 a
 -



-
- Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones se situava en 22.290 euros i la bretxa mitjana en un 22,17%.
 - Quant a l'ocupació segons el sector d'activitat a Catalunya el 2017, la **construcció i la indústria** estan fortament **masculinitzats**, un **89%** i un **71,1%** respectivament. En el sector **serveis** la **presència femenina arriba al 55,1%**. Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.
 - Pel que fa a la bretxa salarial **segons el sector d'activitat**, a Catalunya el 2018 la diferència més gran es trobava en el sector serveis amb un 21,33%, on el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 27.643 euros i de 21.747 euros respectivament.
 - **Als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial.** La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos, és del 34,66% a Catalunya, 12,49 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 22,17%.
 - **Els salaris baixos tenen cara de dona.** Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2019), **gairebé 6 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros mensuals són dones**. El 2018 eren 7 de cada 10, és a dir, s'ha reduït un punt per l'efecte que ha tingut la pujada del salari mínim interprofessional.



-
- El diferent tractament en el cobrament dels **complements salarials és un factor important de la bretxa**. El 2018 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 15,05%, mentre que la dels complements va ser del 30,34%.
 - Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 23.355,88 euros, mentre que els homes cobren 30.840,65 euros; així, la **bretxa entre dones i homes puja fins al 24,33%**, 2,16 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 22,17%. Al llarg de la vida laboral, les dones tenen contractes indefinits i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.
 - **La jornada parcial és la que té més bretxa respecte a la jornada completa, i la parcialitat és una característica típica en les dones.**
 - La bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes (menys de 9 persones treballadores) va ser del 30,87%, 7,8 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2017 quan es va situar en el 23,03%.
 - **L'assetjament sexual i per raó de sexe** a les empreses encara avui és un element a ocultar, però a la vegada tenim coneixement que és una de les pràctiques encara molt esteses en els centres de treball. Avui, després de 14 anys d'obligatorietat de procediments d'actuació i de l'establiment de mesures preventives enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les empreses, en molts llocs les dones treballadores encara no saben ni tan sols que existeixen i, el que és pitjor, si han de



fer alguna denúncia o activar el procediment no saben com fer-ho o no hi confien.

- **L'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses té cara de dona.** Som conscients que no tenim les dades contrastades per poder demostrar-ho, i que no existeix cap registre ni de protocols d'actuació, com tampoc no tenim l'hàbit de fer el seguiment dels casos.

Per tant, és urgent, d'una vegada per totes, el compliment de totes i cada una de les lleis d'igualtat i no discriminació de les dones al mercat de treball per poder avançar cap a una societat més justa i igualitària.

No és admissible que la generació de dones més ben formades de la història del nostre país sigui la que lidera els rànquings de l'atur i de la precarietat.

La nostra societat no es pot permetre que els rols i els estereotips de gènere estiguin d'actualitat permanent. Que comptem amb una segregació vocacional que fa que les dones estiguin encasellades en les feines que tenen més a veure en l'expressió de l'atenció i la cura.

Ara més que mai, hem d'estar alerta, ja que sabem per experiència que aquestes crisis les acaben pagant sempre les mateixes i hem de ser capaces de trencar amb la realitat que la pobresa té rostre de dona; perquè la pobresa no ha de tenir cap rostre, ja que no ha d'existir!



Aquests dies hem fet visible més que mai que la centralitat de la vida recau en les mans de les dones. Tan sols valorem-les com toca i donem-los el lloc que els hi pertoca, i així serem capaces de fer una societat més justa i igualitària! En definitiva, una societat feminista!