

## LA UGT FA UNA CRIDA A LA VAGA PER LA IGUALTAT EL 8 DE MARÇ



**Ja n'hi ha prou de bretxa laboral!**

**Ja n'hi ha prou de salaris indecents!**

**Ja n'hi ha prou de precarietat!**

**Ja n'hi ha prou d'assetjaments a la feina!**



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA

### CONVOQUEM ATURADES DE 2 HORES EN ELS CENTRES DE TREBALL

Davant la reivindicació d'un nou 8 de març, la UGT de Catalunya volem fer un pas més enllà en el nostre compromís amb la lluita per la igualtat real i efectiva entre dones i homes, i és per això que hem decidit convocar una vaga, amb aturades de dues hores per la igualtat.

Les dones continuen patint doblement els efectes de la precarització del mercat laboral. Per una banda, pateixen els efectes de les polítiques neoliberals i reformes laborals dutes a terme arran de la crisi, que ha comportat la flexibilització del mercat laboral o l'augment de la temporalitat en la contractació. Alhora pateixen les discriminacions i situacions de vulnerabilitat pel fet de ser dones a causa dels estereotips i rols que se'ls atribueix socialment.

### LA UGT DE CATALUNYA ENS PLANTEM I EXIGIM:

#### **Incrementar els salaris, especialment els més baixos, i l'SMI**

**Els salaris mitjans femenins a Catalunya han augmentat tan sols 396 euros anuals en 6 anys, fet que suposa un augment del 2% en termes nominals (sense tenir en compte la devaluació salarial pels efectes de la inflació), mentre que els dels homes ho han fet en un 4,2%, amb 1.094 euros.**

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2015** va ser de 27.514 euros, mentre que el de les dones va ser de 20.946 euros, **un 23,9% menys que els homes.**

**La bretxa en la remuneració per hora**, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 15,3% a Catalunya.**

**La bretxa general i és gairebé el doble de la bretxa en el sector públic**, segons els estudis de bretxa del 2017.

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades en el mercat de laboral.

Són precisament aquestes ocupacions les pitjors remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, la bretxa a les ocupacions elementals i serveis de restauració, personals i venda, tenien uns salaris mitjans de 10.668 euros i 13.762 euros bruts anuals i una bretxa del 37,4% i del 36,1%, respectivament (dades del 2014 a Catalunya).

En els salaris més baixos és on més bretxa salarial hi ha. És per això que la pujada dels salaris és cada vegada més necessària i imprescindible per poder escurçar la bretxa de gènere.

**Per poder resoldre part de la magnitud del problema és necessari que es resolgui el diferencial entre el salari mínim interprofessional a l'Estat espanyol i altres països de la Unió Europea.** Arribar al 60% del salari mitjà, com recomana la Carta Social Europea, ha de corregir l'anomalia històrica de l'SMI a l'Estat.

### **Eliminar la contractació precària basada en la temporalitat i la parcialitat**

La manca de conciliació i el repartiment desigual de les tasques familiars i de la llar té efectes directes sobre la quantitat i qualitat de la participació de les dones en el mercat laboral remunerat.

La dedicació més gran de les dones a la cura i l'esfera familiar té també altres efectes: el treball a temps parcial té cara de dona, ja que **3 de cada 4 contractes a temps parcial són signats per dones; les entrades i sortides del mercat laboral remunerat interrompen les carreres laborals i posen més entrebancs en la promoció professional de les dones; l'accés a complements salarials i plusos associats a la presència en el lloc de treball es dificulta;** entre altres causes, aquestes també contribueixen al menor salari percebut per part de les dones i la bretxa salarial actual es transforma en una bretxa prestacional futura.

Segons dades de l'EPA, l'any 2017 les **dones** presenten una **temporalitat del 22,74%** davant el 20,42% dels homes, **2,32 punts percentuals més.**

Pel que fa a la **parcialitat**, el **22,17% de les dones** estan ocupades a jornada parcial, mentre que només el 7,29% dels homes fan aquest tipus de jornada; **una diferència de 14,88 punts percentuals el 2017.**

Les darreres retallades a l'Administració pública catalana, l'augment de la subcontractació i l'augment de la precarietat general ha afectat les dones d'una manera més acusada.

Segons el nostre informe «Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes» (febrer 2017), a les administracions públiques

catalanes —Generalitat, Administració local i universitats— les dones tenen contractes més precaris que els homes:

- Elles representen el 62% del total de persones treballant a les administracions...
- ... però només el 36,8% dels alts càrrecs són dones.
- El 70,4% del personal interí i del personal laboral —en situació més inestable que el funcionariat i els laborals indefinits— són dones.
- El 72,8% del personal conjuntural, el més inestable de tots, són dones.

Per tant, s'observa un **forta segregació vertical**, amb menys presència de dones als grups de més categoria.

### **Plans d'igualtat com a veritable eina per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i per evitar la bretxa salarial i els assetjaments sexuals en TOTES LES EMPRESES.**

La UGT de Catalunya i la Fundació Maria Aurèlia Capmany, coincidint amb el 10è aniversari de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, van elaborar informe «Valoració dels 10 anys de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes» en què van denunciar la manca d'efectivitat que ha caracteritzat la llei.

La llei d'igualtat del 2007 va situar les polítiques de gènere en la centralitat de l'agenda política, deixant així el seu caràcter secundari que les havia caracteritzat fins llavors. I va preveure en les relacions laborals un seguit de disposicions respecte a la prohibició de discriminació directa i indirecta, igualtat en l'accés al treball remunerat, la promoció professional, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la formació i remuneració pel treball d'igual valor i mecanismes per prevenir i lluitar contra les violències masclistes a la feina.

La llei va ser una norma pionera en l'abordatge de les polítiques d'igualtat; de fet, proclama la voluntat i la vocació d'erigir-se en una llei-codi de la igualtat entre dones i homes. Però la norma presenta una sèrie d'indefinicions i poca concreció en la regulació de determinats aspectes, cosa que ha fet que es quedés gairebé en un codi de bones pràctiques més que en una llei orgànica, que és com va néixer.

La mesura estrella van ser els plans d'igualtat per a les empreses de més de 250 persones treballadores, i les mesures d'igualtat per a les més petites.

**Doncs bé, 10 anys després la norma no ha tingut la capacitat d'actuar per allò que va néixer.** A Catalunya, amb dades del 2016, **1.796 empreses** estan obligades a negociar un pla d'igualtat, segons les dades publicades a l'Idescat. D'aquestes, només **75 empreses** a Catalunya tenen registrat un pla d'igualtat, és a dir, només el **4,2%** de les empreses catalanes que hi estaven obligades.

La indeterminació de la Llei orgànica d'igualtat efectiva entre dones i homes pel que fa a les obligacions empresarials a respectar en la primera fase d'un pla d'igualtat, la

diagnosi, està provocant que aquesta es faci d'esquena a la representació unitària i sindical en els centres de treball.

Hi ha una escassa previsió sobre com s'ha d'abordar el contingut de les mesures d'igualtat. La norma es limita a enunciar que han de ser mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, sense més concreció.

L'oblit de no incloure la salut laboral en la llista de matèries a abordar en els plans d'igualtat aboca a uns índexs més elevats d'inseguretat laboral de les dones en el seu lloc de treball.

La indefinició pel que fa a l'òrgan encarregat de la confecció de la diagnosi pot provocar que l'empresa la decideixi de forma unilateral.

El no establiment del respecte al principi del deure de negociar en la confecció de la diagnosi pot provocar una judicialització del conflicte.

És per tot això que demanem un seguit de canvis en la norma per tal que es pugui convertir en la veritable norma que ha de ser, com ara plans d'igualtat per a totes les empreses, desplegament normatiu perquè no es quedi en la més rotunda de les arbitrarietats o en la judicialització i, sobretot, un control més gran de tota la norma i un sistema d'infraccions i de sancions realment efectiu.

Exigim que l'obligatorietat de la implantació dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe en totes les empreses sigui una realitat imminent, perquè aquestes violències masclistes a la feina són les més generalitzades, però a la vegada les més ocultes. Per això, aquesta eina, en tota la seva extensió —informació, formació, sensibilització i procediment d'actuació específic— és del tot urgent.

Tenim l'eina, només s'ha d'adequar perquè pugui ser efectiva.

## **Llei de transparència i igualtat salarial**

La bretxa salarial de gènere és l'expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes en el mercat de treball.

**L'evolució de la bretxa i l'impacte de les reformes laborals evidencien com la desigualtat salarial entre dones i homes a Catalunya, lluny de retrocedir, ha anat en augment durant els darrers anys. Podem diferenciar-ne tres fases:**

- 2008-2010: Encara no es veuen plasmats en el mercat de treball els efectes de la crisi i les reformes laborals. Els salaris mitjans augmenten tant per a les dones com per als homes.
- 2011: Baixada dels salaris de les dones, i augment del salari mitjà dels homes per la destrucció d'ocupació masculina.

- 2012-2014: Consolidació dels efectes de les reformes laborals, baixada general de salaris molt més acusada en les dones que en els homes.

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació.

Hem de seguir l'exemple de les lleis pioneres a França i a Bèlgica, i les recentment aprovades a Alemanya i a Islàndia, i obrir a casa nostra el debat i l'aprovació posterior d'una llei de transparència salarial que obligui les empreses, de totes les dimensions, a fer accessibles els salaris directes i indirectes, així com els criteris salarials i de promoció, amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.

### **Garantir el poder adquisitiu real de les pensions i que es reperi la bretxa de gènere que pateix el sistema i que condemna, especialment les vídues, a pensions de misèria**

Les pensions haurien de ser, de mitjana, 432 euros més a l'any per haver mantingut el poder adquisitiu des del 2010.

El 2018, les pensions només creixeran, de mitjana, 2,4 euros mensuals: amb la previsió l'increment de l'IPC per al 2018 sigui de l'1,5%, les pensions en un any perdran 167 euros.

Per recuperar el poder adquisitiu perdut entre el 2010 i el 2017, necessitarem 12 anys continuats d'aplicació del límit superior de l'IRP (IPC + 0,5%).

Els preus més elevats a Catalunya impliquen que si s'apliqués l'increment de l'IPC a Catalunya entre els anys 2010 i 2017, les pensions de mitjana haurien d'haver estat 674 euros superiors.

Actualment hi ha a Catalunya 1.507.977 pensionistes (51% dones, 49% homes) que cobren 1.709.734 pensions (1,13 pensions per pensionista).

La pensió mitjana és de 955,32 euros/mes, amb una **bretxa de gènere del 40%**: la pensió mitjana dels homes és de 1.224,03 euros/mes, mentre que la de les dones és de 734,43 euros/mes.

El 47,2% de les pensions catalanes són inferiors a l'SMI (el 75,3% pertanyen a dones) i el 65% són inferiors als 1.000 euros (el 69% pertanyen a dones).

Aquest és el panorama que tenim amb les pensions, fet que demostra que cada vegada tenen menys capacitat de revaloritzar-se, amb tot el que això implica: menys diners per a la nostra gent gran, menys dret a una vida digna.

## **Ratificació per part del govern del conveni 189 de l'OIT que regula els drets i les condicions laborals de les treballadores de la llar**

Espanya segueix sense ratificar el conveni 189 de l'OIT que amplia els drets a les empleades domèstiques, i que posaria les bases per aconseguir que l'ocupació domèstica fos un treball digne, valorat per la seva importància i amb igualtat de drets que la resta de feines.

El conveni 189 de l'OIT es va signar el 2011 i ja ha estat ratificat per 17 països. Cal recordar que el servei domèstic és un sector altament feminitzat, ja que més el 90% de les persones que hi treballen són dones.

## **Adequació i ampliació dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista per tal que siguin efectius**

La violència masclista que les dones pateixen en aquesta societat és un problema d'importància immensurable. La violència que s'exerceix contra les dones en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions o coaccions, té com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

A les dones que pateixen aquesta violència els és realment complicat, i de vegades fins i tot impossible, el fet de poder seguir treballant en condicions iguals a la resta de les persones treballadores.

Tenim un seguit de mesures, permisos i condicions en l'àmbit laboral per a les persones que estan en aquesta situació. Però la realitat de les empreses és una altra i s'ha demostrat que són insuficients, i de vegades fins i tot inadequades i mancades d'eficàcia, ja que no es va tenir en compte que vivim en un país de petites i mitjanes empreses on és molt probable que no es puguin dur a terme. També sabem que alguns dels drets que s'atorguen són drets preferents, no efectius, cosa que també fa que es deixin sense efecte.

Queda demostrat que per poder sortir de la violència masclista són elements imprescindibles la independència econòmica i tenir uns ingressos propis fruit del treball personal. Però l'any **2017, a Catalunya**, tan sols es van fer **55 bonificacions per a la contractació de dones víctimes de violència masclista i 51 contractes de substitució**, xifres molt baixes en comparació amb les 17.513 denúncies per violència masclista i les 4.209 ordres de protecció dictades en aquest mateix any.

La nostra feina en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género va ser molt incipient en aquests aspectes, però hem de manifestar la nostra decepció en poder comprovar la manca d'ambició que en aquest tema que ha demostrat aquest pacte;

per això considerem que ha sigut una oportunitat perduda en la lluita contra les violències masclistes en l'àmbit laboral, així com en altres.

## **Actualització dels permisos de conciliació perquè es fomenti la corresponsabilitat i s'ajustin a la realitat social i deixin de ser una eina de discriminació**

Tot i que formalment els permisos de conciliació a Espanya són neutres, és a dir, que són drets individuals dels treballadors i les treballadores i que, per tant, qualsevol dels progenitors en pot fer ús, la realitat és que són les dones les qui majoritàriament el fan servir.

Només un 2% dels pares fa ús del temps de maternitat transferible.

Només un 5,7% de les excedències per cura de fill/a són preses pels pares.

Només un 14,7% de les excedències per cura de familiars són preses pels pares.

Només un 3% dels homes ocupats ha demanat alguna vegada un permís de reducció de jornada per cura de menor, i més de la meitat d'aquestes és per a un període inferior a un mes (davant del 26% de les dones).

En canvi, els permisos de paternitat sí que són emprats massivament pels homes. El 2016 es van atorgar 45.924 permisos de paternitat a Catalunya, que representa un 94% dels processos de maternitat del mateix any. Aquestes dades demostren allò que tots els estudis sobre el gaudi dels permisos coincideixen en concloure, que a tots els països i durant tots els períodes, els pares es prenen majoritàriament els permisos quan aquests són intransferibles i quan, a la vegada, el seu pagament està a prop del 100% del salari.

Per tot això, és urgent la modernització del sistema de permisos que ja no respon a la realitat social i econòmica de casa nostra, que contradiu el principi d'igualtat, lesiona els drets i necessitats de la infància i no contribueix a la corresponsabilitat.

La UGT de Catalunya en l'informe del 8 de març de 2017 «La conciliació, encara una qüestió de gènere. El paper dels permisos laborals a Europa i Catalunya», fem una anàlisi de la situació i a la vegada fem una proposta de permisos adequada a la realitat social que vivim.

**Pressupostos socials com la base del sistema de l'estat del benestar, augment de les partides pressupostàries a la dependència, la salut, l'educació i la infància.**

**Inversió i recursos necessaris i suficients per a la lluita contra les desigualtats, les discriminacions i la violència masclista**

La política pressupostària d'un país hauria de ser el reflex dels valors i les prioritats del seu poble: la solidaritat i justícia de classe, la redistribució de la riquesa i la igualtat. Reclamem un fort augment de la despesa social, per erradicar la pobresa infantil, garantir la renda garantida de ciutadania, donar resposta a les persones dependents del nostre país, lluitar contra la pobresa energètica i revertir les retallades en sanitat i educació.

En aquesta mateixa línia, els pressupostos també haurien de contemplar la lluita contra les desigualtats, les discriminacions i la violència masclista. Per aquest motiu reclamem uns pressupostos amb perspectiva de gènere, que incorporin la gestió transversal de gènere en els processos pressupostaris, reestructurant els ingressos i les despeses amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere.

Per poder desenvolupar unes polítiques de permisos i d'infància és cabdal una inversió pública decidida en polítiques d'educació i atenció a la primera infància. Cal voluntat política per fer possible un canvi en els comportaments i rols que avui en dia estan tan diferenciats. Cal apostar per la corresponsabilitat a través de l'adequació dels permisos, però també és necessari augmentar la inversió pública en educació infantil i recursos a la infància.

Per posar un exemple i sense excloure la resta de davallades pressupostàries, la partida en les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol ha perdut en 10 anys (del 2007 al 2017) el 61% dels seus fons.

A Catalunya la situació no ha estat diferent, l'Institut Català de les Dones, l'organisme encarregat de les polítiques d'igualtat del Govern de la Generalitat, del 2008 al 2016 ha perdut un 40% la partida pressupostària.

És per tot això que aquest país necessita fer un canvi de 365 graus en les prioritats pressupostàries, per poder fer polítiques socials reals i efectives en la lluita contra les desigualtats.

**I, per últim, és indispensable la derogació de la reforma laboral implantada pel Partit Popular, atès que està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les persones treballadores més vulnerables i amb salaris més baixos, que hem vist que són les dones.**



**Enllaços als informes de la UGT de Catalunya:**

[“Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes”](#) (febrer de 2017).

[“La conciliació, encara una qüestió de gènere. El paper dels permisos laborals a Europa i a Catalunya”](#) (8 de març de 2017).

[“Per què les dones esperen la igualtat. Valoració dels 10 anys de la llei d'igualtat efectiva entre dones i homes”](#) (20 de març de 2017).

[“Pensions, un mínim de 12 anys per recuperar el poder adquisitiu perdut”](#) (desembre de 2017).