

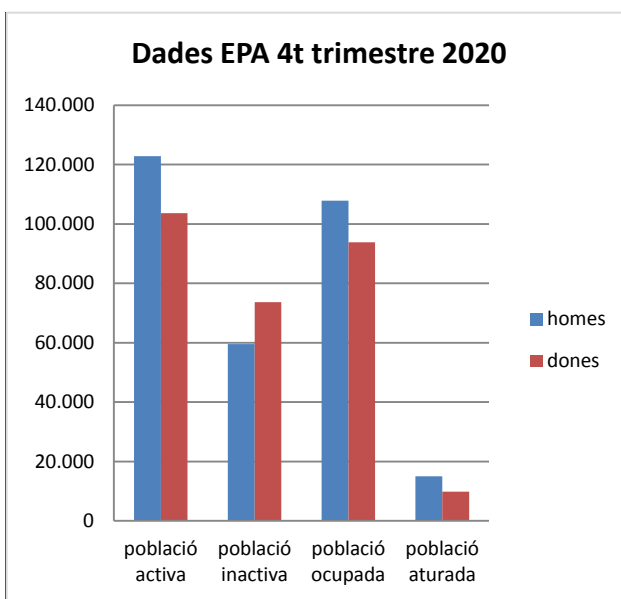
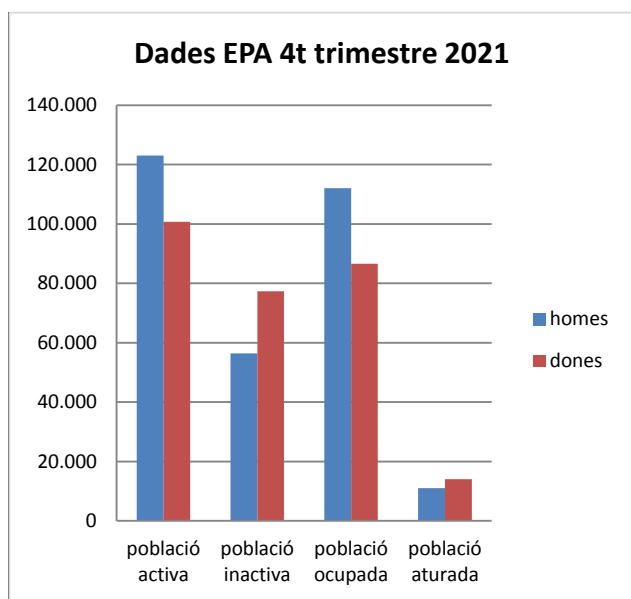
INFORME DEL 8 DE MARÇ, 2022

SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN LABORAL A LLEIDA

Comparació de dades del 4t trimestre del 2021 i del 4t trimestre del 2020

Dades de població ocupada, aturada i inactiva, per sexes, a Lleida

	Població ocupada		Població aturada		Població inactiva		Total població activa	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Homes	112.000	107.800	11.000	15.018	56.400	59.567	123.000	122.818
Dones	86.600	93.809	14.100	9.849	77.300	73.639	100.700	103.658
Total	198.600	201.609	25.100	24.867	133.700	133.206	223.700	226.476



Font: INE

A la demarcació de Lleida, amb dades de l'EPA (Enquesta de població activa) del 4t trimestre del 2021, les dones de més de 16 anys són el 49,7 % de la població total, però, en canvi, **són el 45 % de la població activa, que és gairebé un 1 punt menys que al mateix període del 2020, quan representaven el 45,8 %.**

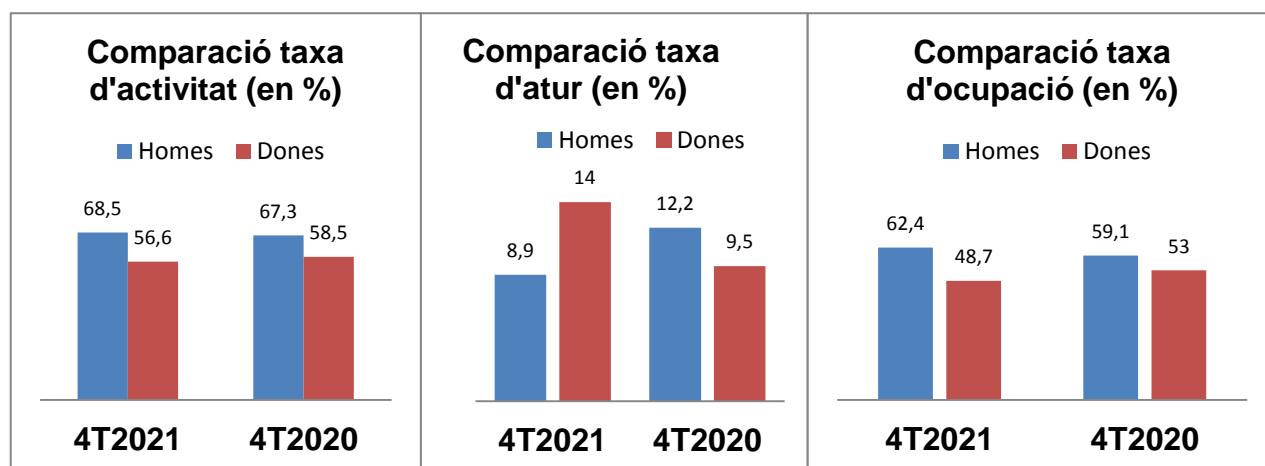
Amb les mateixes dades, **les dones representen el 43,6 % de la població ocupada**, 3 punts menys que al mateix període del 2020, quan representaven el **46,5 %**. S'ha produït una **davallada important del nombre de dones ocupades i un increment de dones aturades**, cosa que capgira la tendència del 2020. **Al 4t trimestre del 2021 les dones són el 56 % de la població aturada**, quan al 2020 les dones n'eren el 39,6 %.

Respecte de la població inactiva, les dones representen el 58 % del total, mentre que al 4t trimestre del 2020 n'eren el 55,2 %.

Les dades ens mostren que, segurament per l'impacte de la crisi sanitària de la COVID-19, les dones s'han vist més afectades laboralment i o bé han acabat a l'atur o bé han abandonat el mercat laboral. Les dades d'atur són més altes entre les dones que entre els homes i ha augmentat el percentatge de població inactiva entre les dones respecte del total.

LLEIDA	Taxa d'activitat		Taxa d'atur		Taxa d'ocupació	
	2021 T4	2020 T4	2021 T4	2020 T4	2021 T4	2020 T4
Homes	68,5 %	67,34 %	8,9 %	12,23 %	62,4 %	59,11 %
Dones	56,6 %	58,47 %	14 %	9,50 %	48,7 %	52,91 %

Font: INE

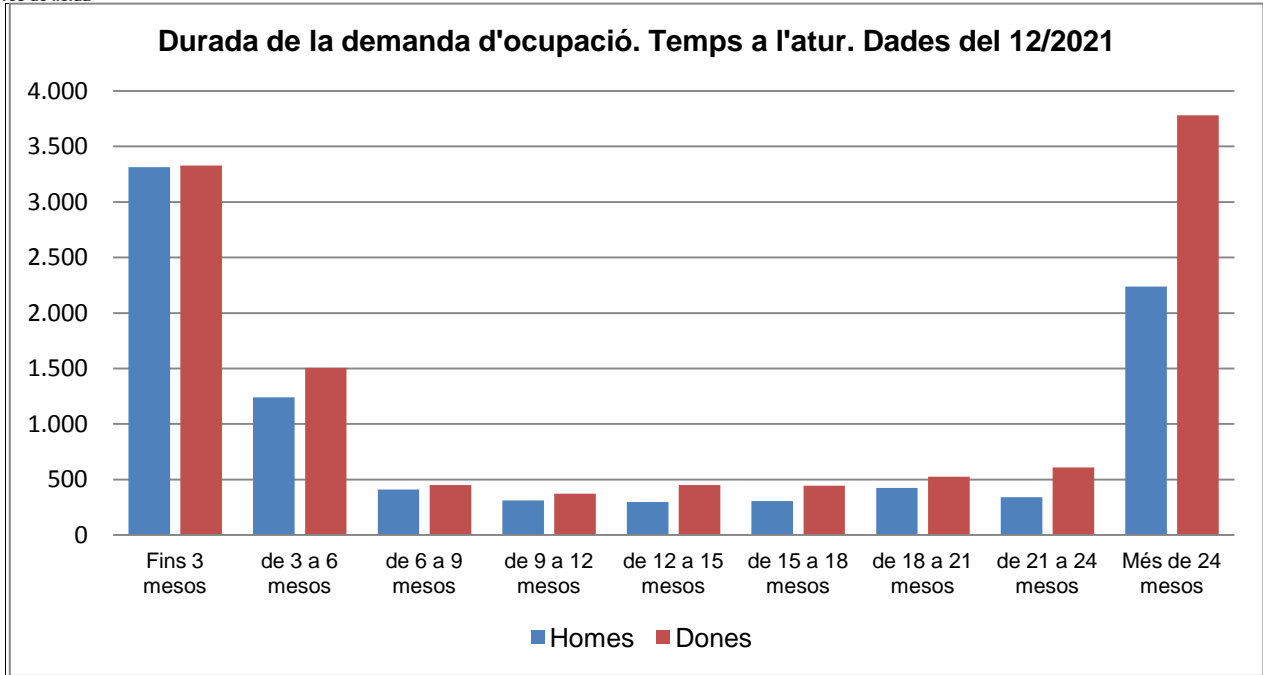


Font: INE

A la demarcació de Lleida, la taxa d'activitat de les dones, amb les dades del 4t trimestre del 2021, és gairebé 12 punts inferior a la dels homes, mentre que al 2020 era 9 punts inferior.

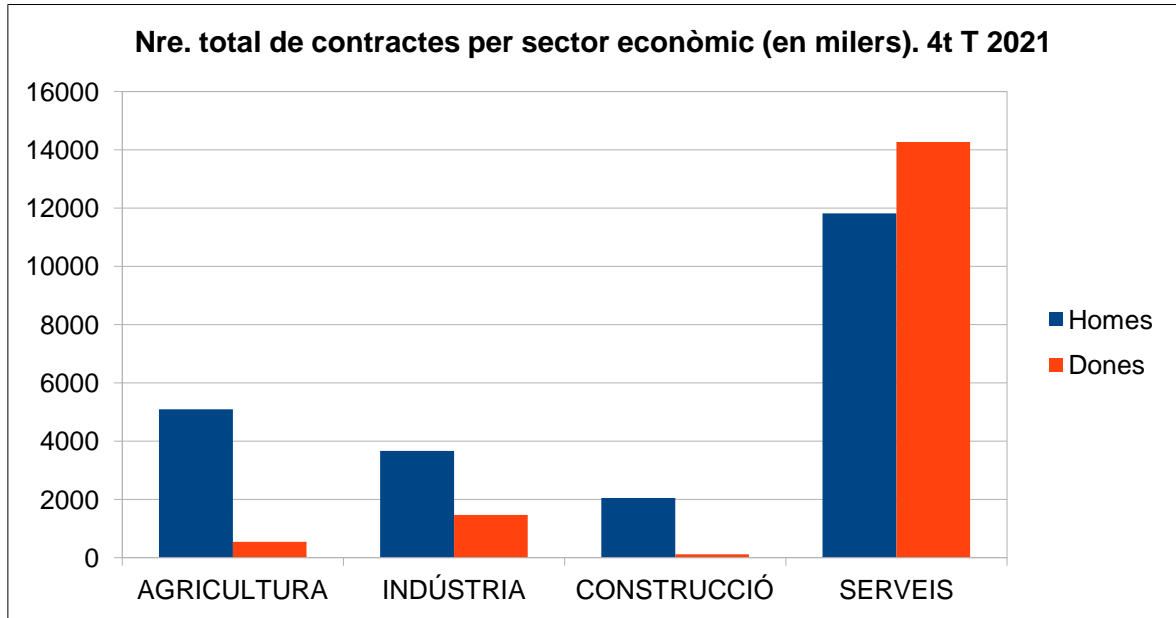
Al 4t trimestre del 2021, la taxa d'ocupació és 13 punts superior en els homes (62 %) que en les dones (49 %). Al 2020 la diferència era de 6 punts.

La taxa d'atur de les dones al 4t trimestre del 2021 és del 14 %, gairebé 5 punts per sobre de la dels homes, cosa que capgira totalment els percentatges del 2020.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

Si concretem segons la durada de l'atur, **les dones se situen per sobre en relació amb els homes en les franges d'atur de llarga durada**, són el 60 % en la franja d'1 a 2 anys i representen gairebé el 63 % del total de les persones aturades de més de 2 anys.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

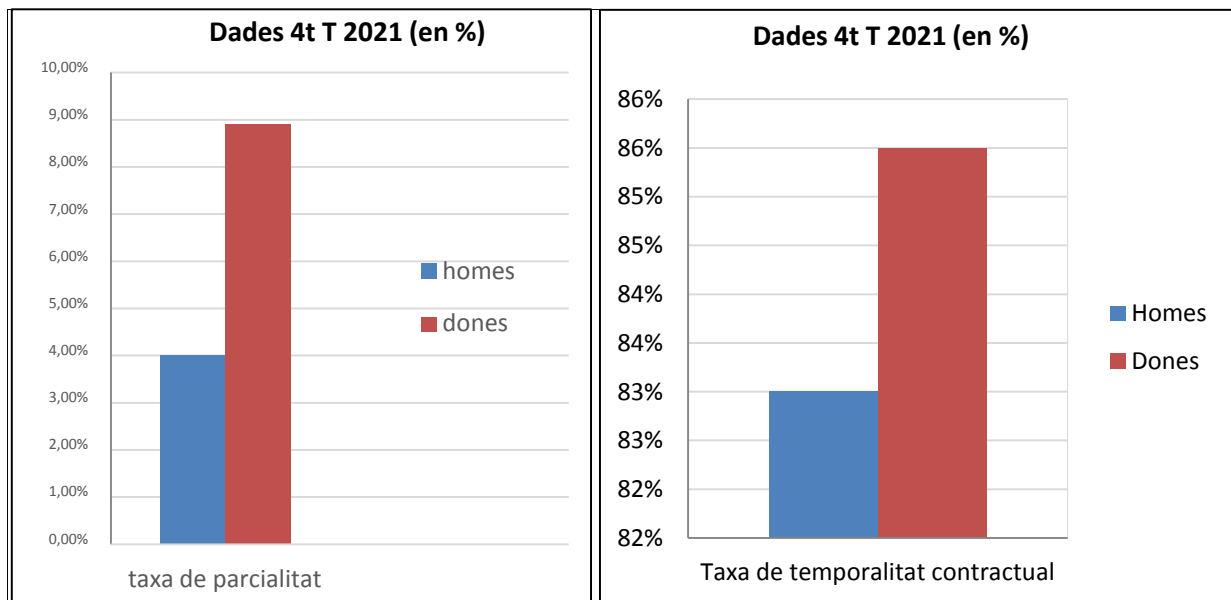
Amb l'anàlisi d'aquestes mateixes dades sobre contractació observem com les dones lleidatanes s'ocupen majoritàriament en els sectors clàssicament feminitzats i que, per tant, hi ha una clara divisió sexual en el mercat laboral lleidatà.

Per grans sectors econòmics: en el de **serveis**, el primer sector generador de contractació a la demarcació de Lleida, segons les dades del quadre anterior, les dones representen el 55 % d'un sector que ha contractat el 87 % del total de les dones i el 52 % dels homes.

A l'**agricultura**, el segon en importància, les dones només representen el 3 % del total de la contractació i els homes, el 8 %. Les dones són el 10 % del total de persones contractades del sector.

Al sector de la **indústria**, el tercer sector econòmic lleidatà en importància durant el 4t trimestre del 2021, les dones representen el 29 % del sector, però el 9 % del total de la contractació entre les dones, mentre que entre els homes representa el 16 %.

I, finalment, al sector de la **construcció** les dones són el 5 % del sector i representen el 0,3 % en les contractacions totals, mentre que per als homes la xifra és el 5 % del total de la població contractada.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

Si s'observa la situació de les dones ocupades **segons el tipus de jornada**, podem veure com el percentatge de parcialitat és més elevat entre les dones ocupades, que representen el 63 % de les persones que treballen a temps parcial, mentre que són el 32 % de les que treballen a jornada completa. Si comparem les dades amb el 2020 veiem que les dones eren el 73 % de les persones ocupades a temps parcial i el 42 % de les persones ocupades a jornada completa.

La taxa de parcialitat de les dones al 4t trimestre del 2021 és del 9 % i la dels homes és del 4 %.

Probablement la crisi provocada per la pandèmia, els ERTO i els confinaments han tingut alguna cosa a veure amb el descens de les dades percentuals de parcialitat de les dones, tot i ser encara més elevades que les dels homes, cosa que ha contribuït a l'augment de la taxa d'atur entre les dones.

Respecte del **tipus de contracte de la població assalariada**, les dades posen de manifest que la precarietat laboral és la tònica general de la contractació en el mercat laboral lleidatà, tant entre els



homes com entre les dones. El percentatge de la contractació temporal del 4t trimestre del 2021 és del 86 % entre les dones assalariades, tot i representar el 43 % del total de la contractació temporal, mentre que entre els homes assalariats és del 83 %.

Al 4t trimestre del 2021, segons les dades de l'EPA a la demarcació de Lleida, **la taxa de temporalitat de les dones assalariades és del 86 % i la dels homes és del 83 %, tres punts menys que la de les dones.**

Tot i la precarietat enquistada en el mercat laboral lleidatà, constatada per l'elevada temporalitat, són les dones les que més la pateixen, especialment si tenim en compte la taxa d'ocupació, que és més baixa, i la taxa de parcialitat, que és més elevada.

Dades salarials a la demarcació de Lleida. La bretxa salarial de gènere a Lleida

Segons dades de l'IRPF del 2020, les darreres que ha publicat l'Agència Tributària, les persones assalariades de la demarcació de Lleida són les que tenen el salari mitjà anual menor de tot Catalunya: 19.495 euros, davant dels 22.864 euros al conjunt de Catalunya. Al 2019 eren 19.289 euros, davant els 23.122 euros al conjunt de Catalunya.

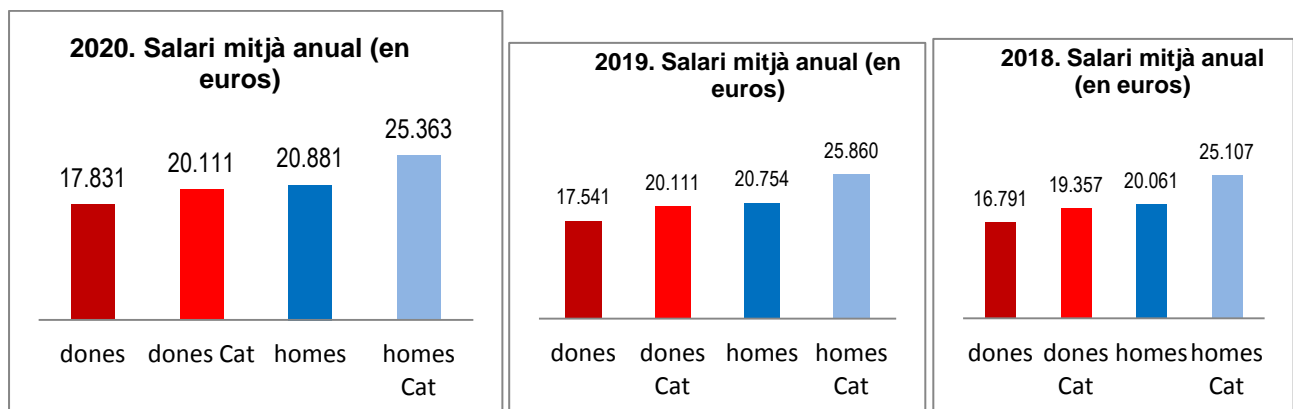
Sí, s'ha incrementat 206 euros el salari mitjà anual a la demarcació de Lleida per al conjunt de la població assalariada, segurament per l'augment del salari mínim interprofessional (SMI) i per la menor afectació de la crisi causada per la pandèmia de la COVID-19 al sector agroalimentari, que és molt important al nostre territori, al contrari que al conjunt de Catalunya, on hi ha hagut una pèrdua de 258 euros en el salari mitjà anual.

Si incorporem la visió de gènere i desagreguem les dades per sexes: **les dones assalariades van cobrar a Lleida, al 2020, un salari mitjà anual de 17.831 euros**, i els homes, de 20.881 euros. Al 2019 va ser de 17.541 euros i de 20.754 euros, respectivament. Per tant, **les dones lleidatanes assalariades, al 2020, van cobrar 3.050 euros menys de mitjana anual que els homes**. Al 2019 eren 3.213 euros menys de mitjana anual que els homes.

Així doncs, **al 2020 la bretxa salarial corresponent és del 14,6 %**, és a dir, **les dones perceben un 14,6 % menys de salari mitjà anual que els homes**. Al 2019 va ser del 15,5 % i al 2018 era del 16 %. Millorem, però anem molt a poc a poc, un escàs punt per any. Amb dades del 2020, els salaris de les dones s'haurien d'incrementar un 17 % més de mitjana anual per eliminar la bretxa salarial a la demarcació de Lleida.

La **taxa de salarització** del total de la població ocupada (població assalariada ocupada, tenint en compte la dada d'aquelles persones que no estaven en ERTO, respecte del total de la població ocupada) de la demarcació de Lleida va ser del 83,3 % al 2020 i del 80,5 % al 2019. **La taxa de salarització de les dones és del 85 % i la dels homes és del 82 %**. Al 2019 era, respectivament, del 84 % i el 77 %.

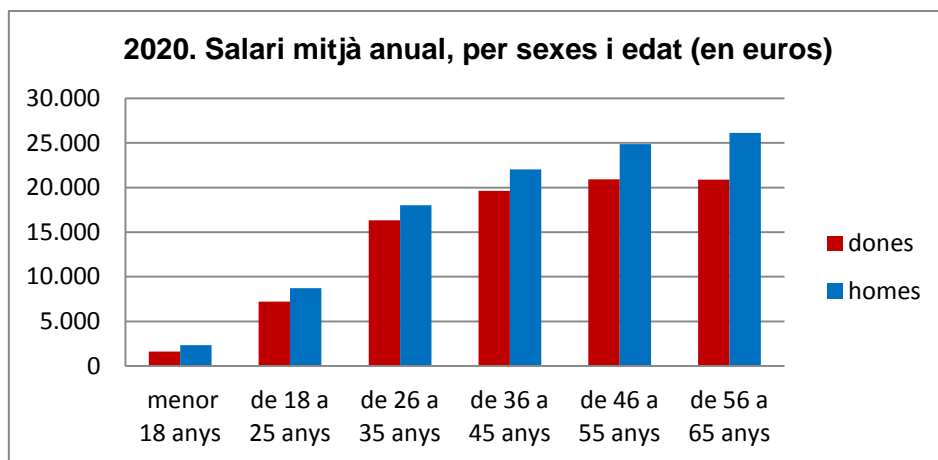
Les dones lleidatanes assalariades al 2020 van percebre 2.280 euros menys de salari mitjà anual que el conjunt de les dones catalanes i al 2019 va ser de 2.570 euros menys. Si fem referència als homes, al 2020 hi ha una diferència de 4.482 euros menys de salari mitjà anual entre els lleidatans i el conjunt dels homes catalans. Al 2019 va ser de 5.106 euros menys.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

Pel que fa a la **bretxa salarial de gènere en relació amb l'edat**, s'observa que les diferències salarials entre homes i dones són molt elevades entre el jovent de fins als 25 anys. Després es va escurçant la bretxa, però es va eixamplant a mesura que l'edat augmenta, especialment a partir dels 36 anys en endavant, edat que coincideix amb les etapes en què les dones, majoritàriament, es dediquen a la criança i a la cura de persones dependents. Les dones arriben al màxim salarial entre els 46 i els 55 anys, mentre que els homes ho fan entre els 56 i els 65 anys, és a dir, el salari mitjà anual dels homes creix al llarg de la vida laboral i el de les dones, no, cosa que repercuteix en les futures pensions de jubilació.

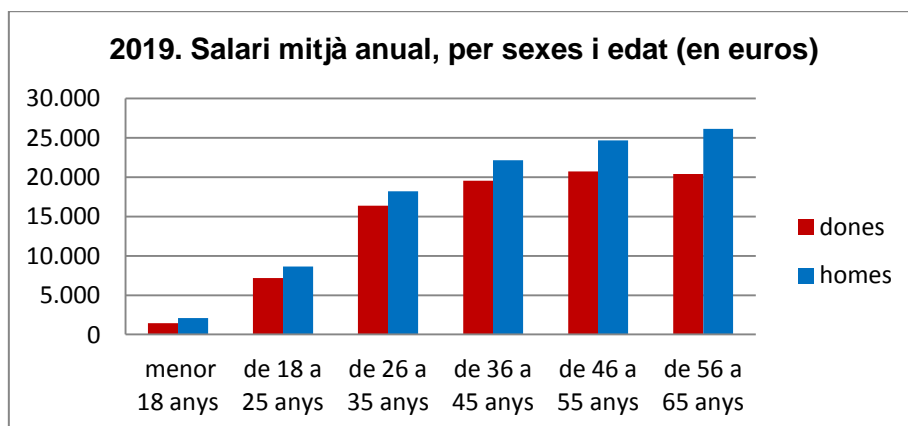
Aquestes dades de bretxa salarial de gènere també deixen entreveure els dos tipus de discriminació per segregació vertical existents, com són el terra enganxós i el sostre de vidre.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2020	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.613	2.336	34,6 %
de 18 a 25 anys	7.217	8.716	18,6 %
de 26 a 35 anys	16.313	18.004	9,8 %
de 36 a 45 anys	19.614	22.046	11,6 %
de 46 a 55 anys	20.934	24.854	17,0 %
de 56 a 65 anys	20.891	26.111	21,6 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE



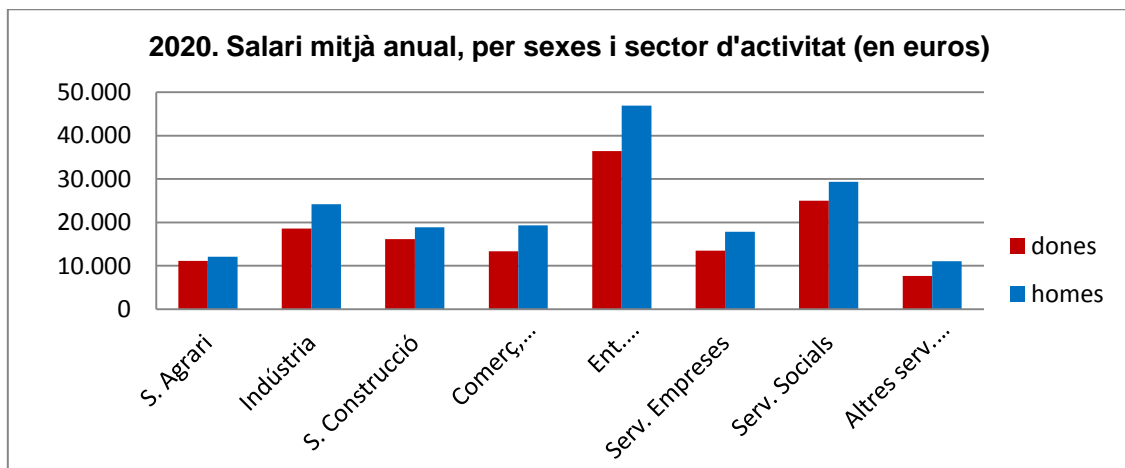
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2019	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.436	2.107	32 %
de 18 a 25 anys	7.157	8.654	17 %
de 26 a 35 anys	16.371	18.183	10 %
de 36 a 45 anys	19.555	22.154	12 %
de 46 a 55 anys	20.723	24.685	16 %
de 56 a 65 anys	20.392	26.141	22 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE

La realitat és que el mercat laboral discrimina les dones als sectors productius més feminitzats, en els quals treballen amb salaris més baixos. La bretxa salarial més elevada per ocupacions es troba a les ocupacions i als sectors altament feminitzats.

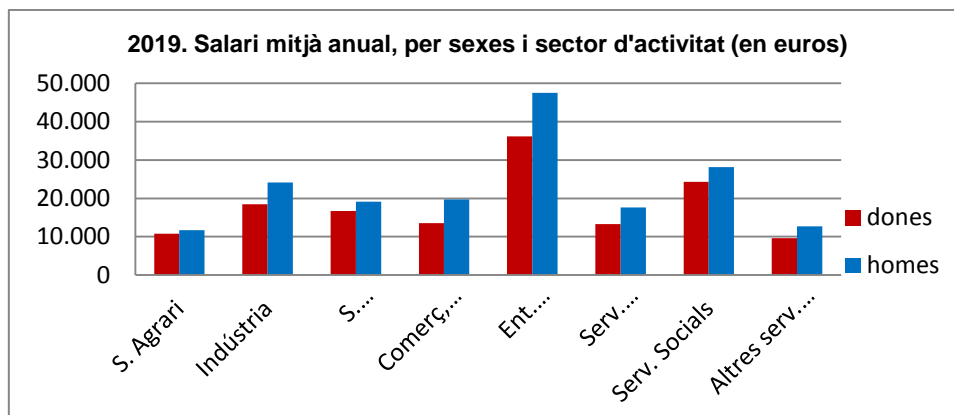
S'observa, així, una altra discriminació: la segregació horitzontal, fruit de la divisió sexual del treball.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2020	dones	homes	bretxa salarial de gènere	% dones assalariades al sector
Agrari	11.166	12.105	7,9 %	19 %
Indústria	18.591	24.166	24,8 %	30 %
Construcció, activitats immobiliàries	16.177	18.848	14,5 %	17 %
Comerç, transports	13.340	19.283	35,6 %	44 %
Entitats financeres, asseguradores	36.439	46.926	25,4 %	53 %
Serveis a empreses	13.490	17.823	27,9 %	53 %
Serveis socials	24.966	29.344	16,5 %	65 %
Altres serveis personals i d'oci	7.696	11.075	37,0 %	59 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2019	dones	homes	bretxa de gènere	% dones assalariades al sector
Agrari	10.749	11.718	8,0 %	22,5 %
Indústria	18.449	24.132	23,5 %	37,4 %
Construcció, activitats immobiliàries	16.684	19.167	13,0 %	13,4 %
Comerç, transports	13.547	19.684	31,0 %	44,0 %
Entitats financeres, asseguradores	36.166	47.518	24,0 %	53,0 %
Serveis a empreses	13.280	17.615	25,0 %	53,0 %
Serveis socials	24.321	28.123	13,5 %	64,0 %
Altres serveis personals i d'oci	9.617	12.683	24,0 %	59,0 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE

Si analitzem la situació **respecte dels ERTO**, aquests han suposat que en aquelles ocupacions amb més persones en aquesta circumstància la bretxa salarial de gènere s'ha mantingut o ha crescut lleugerament respecte del 2019, mentre que en aquelles ocupacions on no han tingut tanta incidència, la bretxa salarial de gènere ha disminuït força. També els ERTO han contribuït a mantenir cert grau de persones en situació d'ocupació i amb prestació econòmica sense elevar les dades de l'atur.

Segons les dades de l'AEAT (Agència Estatal de l'Administració Tributària), els homes assalariats en situació d'ERTO durant el 2020 han estat, en primer lloc, els del sector del comerç i transports, que són l'11 % del total d'assalariats del sector; en segon lloc, el sector de la indústria, amb el 12 % dels assalariats del sector, i, en tercer lloc, el sector d'altres serveis personals i d'oci, amb el 15,8 % del sector.

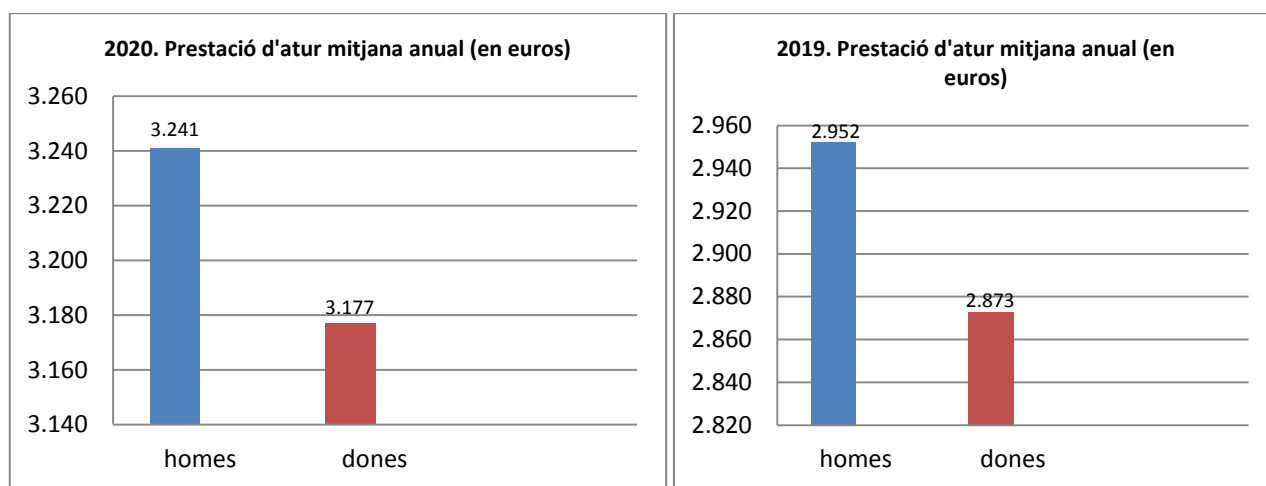
Entre les dones assalariades en situació d'ERTO, el primer sector ha estat aquest últim, el d'altres serveis personals i d'oci, que representa el 29,4 % del conjunt de les assalariades del sector; en segon lloc, el del comerç i transports, que representa el 8,6 % del total de les assalariades del sector, i, en tercer lloc, el de serveis socials, que representa el 4,7 % del sector.

Prestació d'atur

Al 2020 les **dones aturades** representaven el 48,7 % del total de les persones aturades de la demarcació de Lleida, mentre que al 2019 eren el 49,5 %.

Amb dades de l'AEAT del 2020, a Lleida, les dones van percebre de mitjana anual 64 euros menys de prestació d'atur que els homes, 157 euros al 2019. El valor mitjà anual de les prestacions d'atur ha crescut en general i ho han fet en major proporció les que reben les dones. La millora dels salaris, el manteniment de la situació d'ocupació amb els ERTO i, per tant, les cotitzacions fan que les prestacions econòmiques hagin pogut créixer.

La bretxa de gènere continua fent-se palesa en la prestació d'atur mitjana anual que reben les dones respecte dels homes, però aquesta ha disminuït en relació amb l'any passat. A Lleida al 2020 se situava en el 2 % de mitjana anual, mentre que al 2019 era del 5 %.

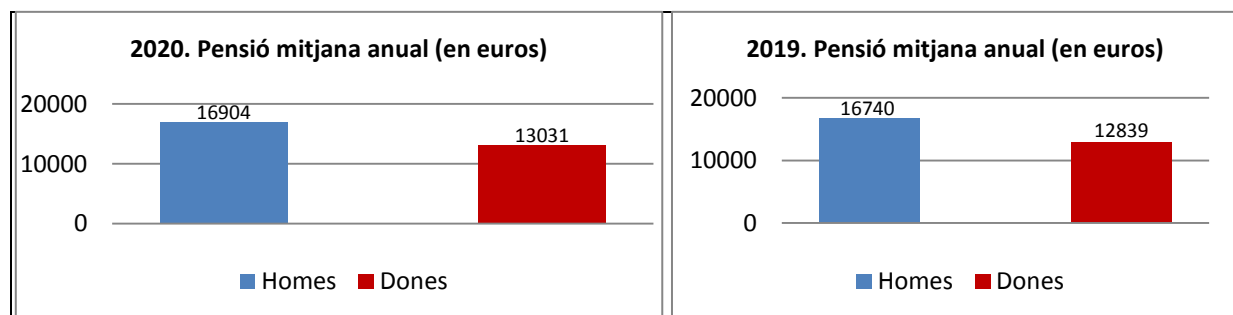


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

Pensions

Si ens fixem en les **percepcions de la pensió mitjana anual a Lleida al 2020**, les dones van cobrar 13.031 euros i els homes, 16.904 euros. Les dones, doncs, van percebre 3.873 euros menys que els homes. Al 2019 les dones van cobrar 12.839 euros i els homes, 16.740 euros de pensió mitjana anual (és a dir, 3.901 euros menys que els homes).

La bretxa de gènere en les pensions ha crescut respecte de l'any passat i és del 26 % al 2020, mentre que al 2019 era del 23,32 %.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT



terres de lleida

Plans d'igualtat

Encara ens queda molta feina per fer per posar remei a les bretxes i dignificar les condicions de tants sectors feminitzats. Seguir apujant els salaris, en especial l'SMI, que té un important impacte en la bretxa salarial; ratificar el Conveni 189, tan important per equiparar les condicions de les empleades de la llar; aconseguir més i millors polítiques públiques de cures; aconseguir el reconeixement de totes les malalties professionals que afecten les dones; negociar plans d'igualtat a totes les empreses...

Respecte dels plans d'igualtat, cal assenyalar que el 6 de març del 2022 finalitza el període transitori donat pel Reial decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, pel qual s'obliga totes les empreses de més de 50 persones treballadores a tenir negociat un pla d'igualtat. Segons dades pròpies de CCOO, a la demarcació de Lleida tenim un total de 400 empreses, comptant empreses privades, públiques i administracions que tinguin més de 50 persones treballadores en plantilla, i aquest decret afecta més de 68.000 treballadors i treballadores.

Els plans d'igualtat s'han de registrar obligatòriament al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius), que és un organisme estatal, però, a hores d'ara només hi ha 13 plans d'igualtat d'empreses de Lleida en aquest registre, i dues d'elles no en tenen l'obligació perquè són de menys de 50 persones a la plantilla.

Si bé hem de tenir en compte que entre les 400 empreses que citàvem abans n'hi ha algunes que són d'àmbit estatal o català i que el seu pla d'igualtat és d'àmbit superior al lleidatà, això no justifica que no puguem afirmar que la immensa majoria d'empreses encara no compleixen la normativa que es va aprovar al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Actualment, febrer del 2022, des de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida tenim un total de 33 empreses en les quals hem intervingut en la negociació del plans d'igualtat i encara no estan registrats o bé els estem negociant encara o bé començarem a constituir en breu la Comissió Negociadora. Entre aquestes empreses, n'hi ha 27 on no hi ha representació legal de les persones treballadores (RLT).

A més de les empreses en les quals hem negociat o estem negociant plans d'igualtat des de la unió intercomarcal, n'hi ha d'altres en les quals la negociació la duen a terme els mateixos comitès d'empresa o els delegats i delegades.



Aportacions generals

Amb aquestes dades que hem presentat al llarg de l'informe, **ens reafirmem a dir que l'acord de la reforma laboral pactat de manera tripartida al diàleg social** suposa una recuperació nítida de drets per a totes les persones treballadores. La prevalença del conveni sectorial sobre el d'empresa, la recuperació de la ultraactivitat dels convenis (aquests ja no "caduquen" mentre se'n negocia un de nou), la reducció de la temporalitat mitjançant la reducció dels tipus de contractes (que han d'aclarir les seves causes), el nou contracte formatiu, l'elevació de les sancions davant les infraccions en la contractació o la flexibilitat interna, que cerca mecanismes perquè els acomiadaments siguin sempre la darrera opció per a les empreses, són mesures que suposen clares millores per al conjunt de les persones treballadores.

Alhora, algunes de **les millores que conté l'acord beneficien de manera particularment positiva les dones treballadores**, ja que són les que, precisament, patien la precarietat més gran.

Des de CCOO destaquem cinc aspectes claus:

1. Es posa límit a la temporalitat: la temporalitat és un dels mals endèmics del nostre mercat de treball i afecta més les dones. Al llarg de la darrera dècada, la temporalitat sempre ha estat més gran per a les dones.

En la reforma laboral pactada pel diàleg social, el contracte laboral es presumeix com a indefinit, s'acoten les causes per poder realitzar contractes temporals i se'n limita la durada en el temps, de manera que moltes dones treballadores veuran dignificades les seves condicions de treball.

2. S'elimina el contracte per obra i servei, i, en el seu lloc, s'impulsa la figura del contracte fix discontinu amb què s'aconseguirà una major seguretat i estabilitat.

Aquest canvi hauria de suposar una important transformació en sectors en què s'utilitza aquest contracte i que tenen una important presència femenina, com les activitats agràries, la restauració o la indústria manufacturera.

3. S'aborda la precarietat al sector públic: és un sector particularment important per a les dones. A més, es dona la circumstància que la bretxa de temporalitat en aquest cas és encara més gran.

4. Es limita l'encadenament de contractes temporals: redueix a 18 mesos en un període de 24 mesos el termini d'encadenament de contractes per adquirir la condició de treballadora indefinida, davant dels 24 mesos en un període de 30 mesos vigents fins ara. També en aquest cas les dades apunten que les dones es veuran proporcionalment més beneficiades, ja que eren elles les que estaven encadenant més contractes.

5. Es regulen contractes i subcontractes: la reforma suposa l'establiment del conveni sectorial d'aplicació per a les persones que treballen en contractes i subcontractes. Treballadores de la neteja, cambres de pis i altres treballadores d'empreses multiserveis que durant aquests anys han vist minvats els salaris i empitjorades les condicions de treball tindran una equiparació de drets amb la resta del sector.

Amb aquesta reforma guanyem drets tots i, molt especialment, també totes. Ara serà el moment de reclamar i fer efectiva aquesta recuperació de drets, centre a centre de treball, i continuar lluitant des de l'acció sindical per altres millores necessàries per eliminar totes les bretxes de gènere.

Alhora, la pujada de l'SMI als 1.000 euros contribueix a reduir la bretxa salarial de gènere. CCOO valora positivament aquest acord, fruit del diàleg social, aquesta vegada subscrit per CCOO i UGT i



el Govern, per augmentar l'SMI aquest any 2022, per la millora salarial directa que suposa, especialment per a les dones, en contribuir que abandonin la pobresa laboral fruit de la precarietat, i perquè aquesta pujada repercuteix en la reducció de la bretxa salarial de gènere.

Encara ens queda molta feina per fer per posar remei a les bretxes i dignificar les condicions de tants sectors feminitzats. Seguir apujant els salaris, en especial l'SMI, que té un important impacte en la bretxa salarial; la ratificació del Conveni 189, tan important per equiparar les condicions de les empleades de la llar; aconseguir més i millors polítiques públiques de cures; el reconeixement de totes les malalties professionals que afecten les dones; la negociació de plans d'igualtat a totes les empreses...

Davant d'aquestes evidències, aquest 8 de Març el nostre lema és "De les paraules als fets, per la igualtat tenim un pla".

Aquest 8-M, CCOO de Lleida, com a sindicat feminista d'homes i dones, exigim:

- Més consciència social i compromís de les empreses i les patronals respecte de la seva responsabilitat en matèria d'igualtat.
- El respecte i el reconeixement democràtic dels sindicats i de la representació legal de les persones treballadores, com a subjectes legítims en la negociació col·lectiva.
- La necessària sensibilització i visió de gènere de les persones negociadores als centres de treball, amb formació també del personal directiu i amb responsabilitat a l'empresa.
- La responsabilitat d'anar més enllà de la norma legal, amb la participació de les plantilles i transparència envers aquestes, per desenvolupar la implantació i el seguiment del pla un cop signat. Parlem, per exemple, de l'establiment de mesures de corresponsabilitat sense impacte retributiu per afavorir la incorporació de dones a grups i a nivells professionals o a llocs de treball històricament masculinitzats.
- La dotació de partides pressupostàries empresarials per a l'elaboració, el diagnòstic i la implementació dels plans.
- Recursos per a la Inspecció de Treball en matèria de vigilància del compliment de les empreses i les administracions en matèria d'igualtat, especialment en la detecció d'incompliments sobre l'obligatorietat de disposar de protocols d'assetjament (obligatoris a totes les empreses sense fer distincions en funció de la seva mida).
- La publicació de l'eina de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social per dotar-nos d'instruments que ens permetin valorar-los sense estereotips ni biaixos de gènere.
- La implicació de les administracions públiques en polítiques d'igualtat en matèria de contractacions, promocions i condicions laborals, així com l'elaboració d'un protocol a Catalunya per regular el registre dels seus plans d'igualtat, dels quals estan exemptes segons la norma actual.



terres de lleida

CCOO seguirem treballant per la igualtat laboral i retributiva de dones i homes en l'ocupació, per la corresponsabilitat en les cures i per l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació i violència.

Imma Romeo Mallfré

Secretària de les Dones, Moviments Socials, Cooperació i Diversitat
CCOO de les Terres de Lleida

Lleida, 7 de març de 2022