

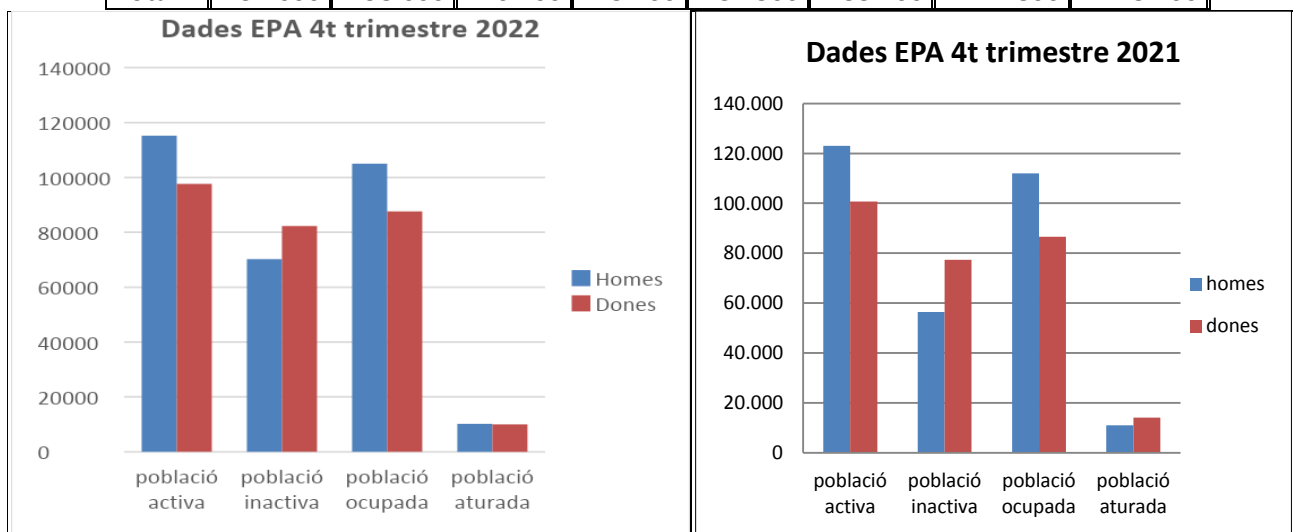
INFORME DEL 8 DE MARÇ, 2023

SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN LABORAL A LLEIDA

Comparació de les dades del 4t trimestre del 2022 i del 4t trimestre del 2021

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

	Població ocupada		Població aturada		Població inactiva		Total població activa	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Homes	105.000	112.000	10.200	11.000	70.200	56.400	115.200	123.000
Dones	87.600	86.600	10.000	14.100	82.300	77.300	97.600	100.700
Total	192.600	198.600	20.200	25.100	152.500	133.700	212.800	223.700



Font: INE

A la demarcació de Lleida, amb dades de l'EPA (Enquesta de població activa) del 4t trimestre del 2022, les dones de més de 16 anys són el 49 % de la població total, però, en canvi, **són el 46 % de la població activa, que és un 1 punt més que al mateix període del 2021, quan representaven el 45 %**, tot i que ha disminuït el total de població activa, en general, en ambdós sexes.

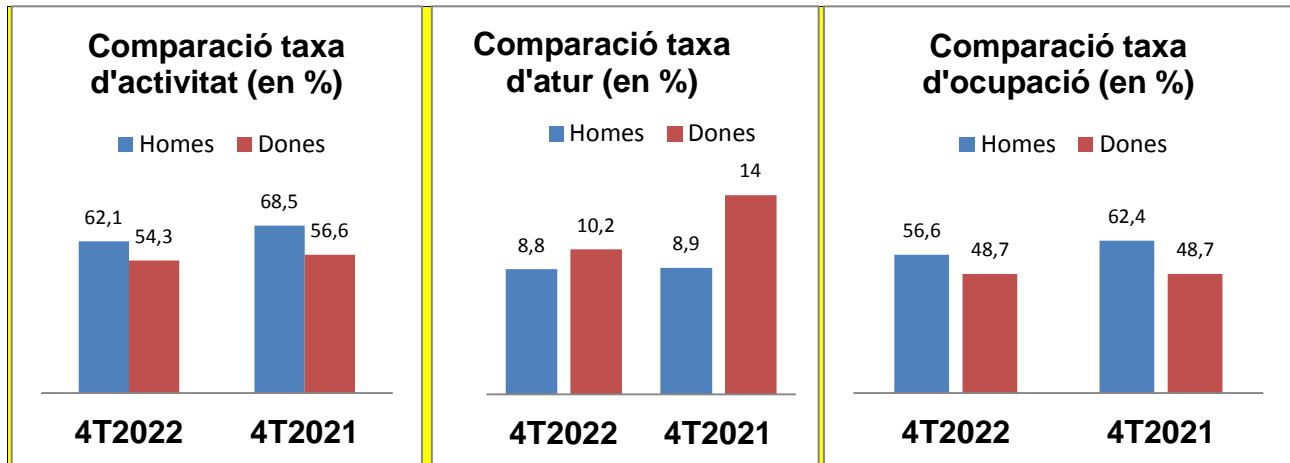
Amb les mateixes dades, **les dones representen el 45,5 % de la població ocupada**, 2 punts més que al mateix període del 2021, quan representaven el **43,6 %**. S'ha produït un **augment del nombre de dones ocupades i una davallada de dones aturades**, cosa que capgira la tendència del 2021. **Al 4t trimestre del 2022 les dones són el 49,5 % de la població aturada**, quan al 2021 les dones n'eren el 56 %.

Respecte de **la població inactiva, les dones representen el 54 % del total**, mentre que al 4t trimestre del 2021 n'eren el **58 %**.

Les dades ens mostren que les dones han recuperat pes entre la població ocupada, han disminuït les seves dades de l'atur, tot i ser menys població activa que a l'any 2021 i créixer les dades de població inactiva.

LLEIDA	Taxa d'activitat		Taxa d'atur		Taxa d'ocupació	
	2022 T4	2021 T4	2022 T4	2021 T4	2022 T4	2021 T4
Homes	62,1 %	68,5 %	8,8 %	8,9 %	56,6 %	62,4 %
Dones	54,3 %	56,6 %	10,2 %	14,0 %	48,7 %	48,7 %

Font: INE

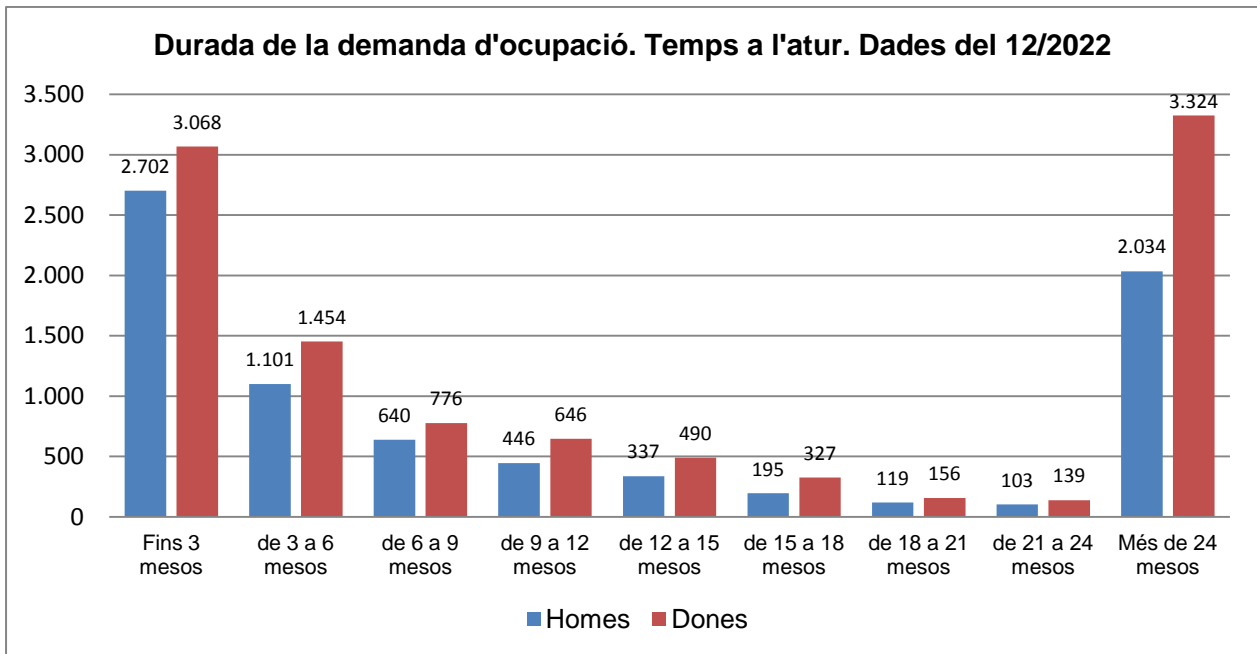


Font: INE

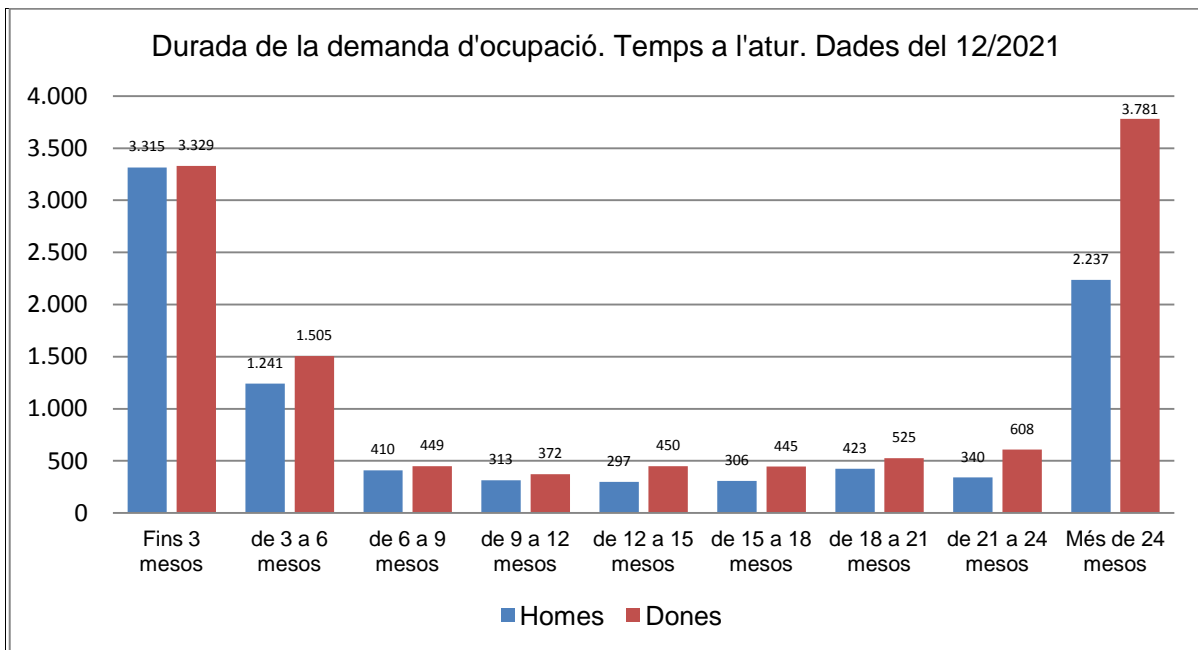
A la demarcació de Lleida, la **taxa d'activitat** de les dones, amb les dades del 4t trimestre del 2022, **és gairebé 8 punts inferior a la dels homes**, mentre que al 2021 era 12 punts inferior, és a dir, s'ha incrementat la taxa d'activitat de les dones respecte dels homes en 4 punts percentuals, tot i ser inferior que al 2021. La raó és el major descens de la taxa d'activitat dels homes en relació amb el 2021.

Al 4t trimestre del 2022, la **taxa d'ocupació és 8 punts superior en els homes** (57 %) que en les dones (49 %). Al 2021 la diferència era de 14 punts. Així doncs, la taxa d'ocupació de les dones respecte dels homes ha crescut 6 punts, tot i ser la mateixa que al 2021. La raó és el major descens de la taxa d'ocupació dels homes en relació amb el 2021.

La **taxa d'atur de les dones** al 4t trimestre del 2022 és de més del 10 %, **gairebé 1 punt i mig per sobre de la dels homes**. Al 2021 la diferència era de 5 punts i mig. S'ha produït un descens de l'atur entre les dones, mentre que entre els homes la taxa és gairebé la mateixa que al 2021.

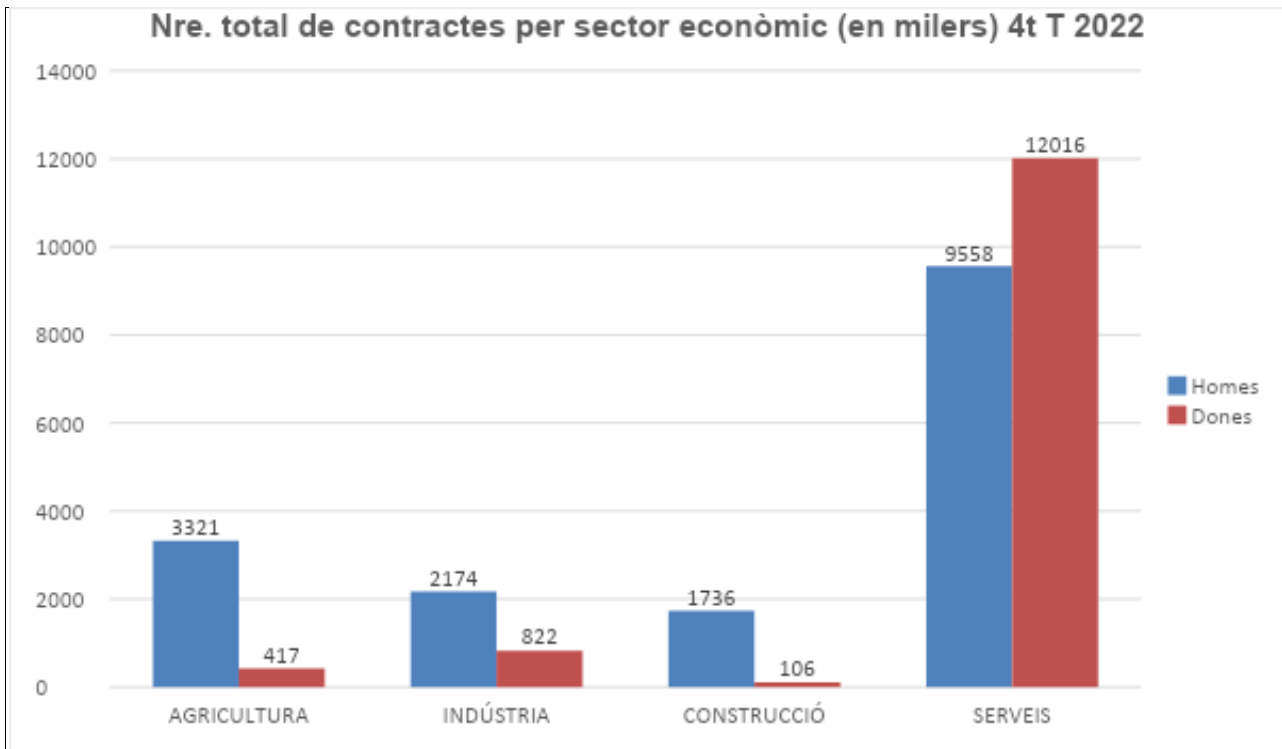


Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

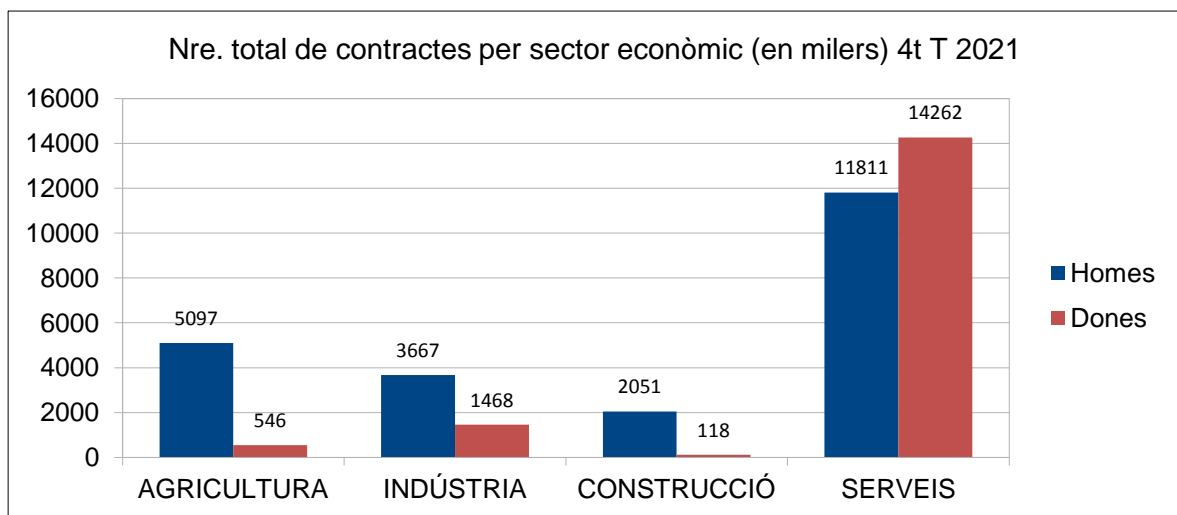


Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

Si concretem segons la durada de l'atur, **les dones se situen per sobre en relació amb els homes en totes les franges d'atur, especialment en el de llarga durada**, són gairebé el 60 % en la franja d'1 a 2 anys i representen el 62 % 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



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

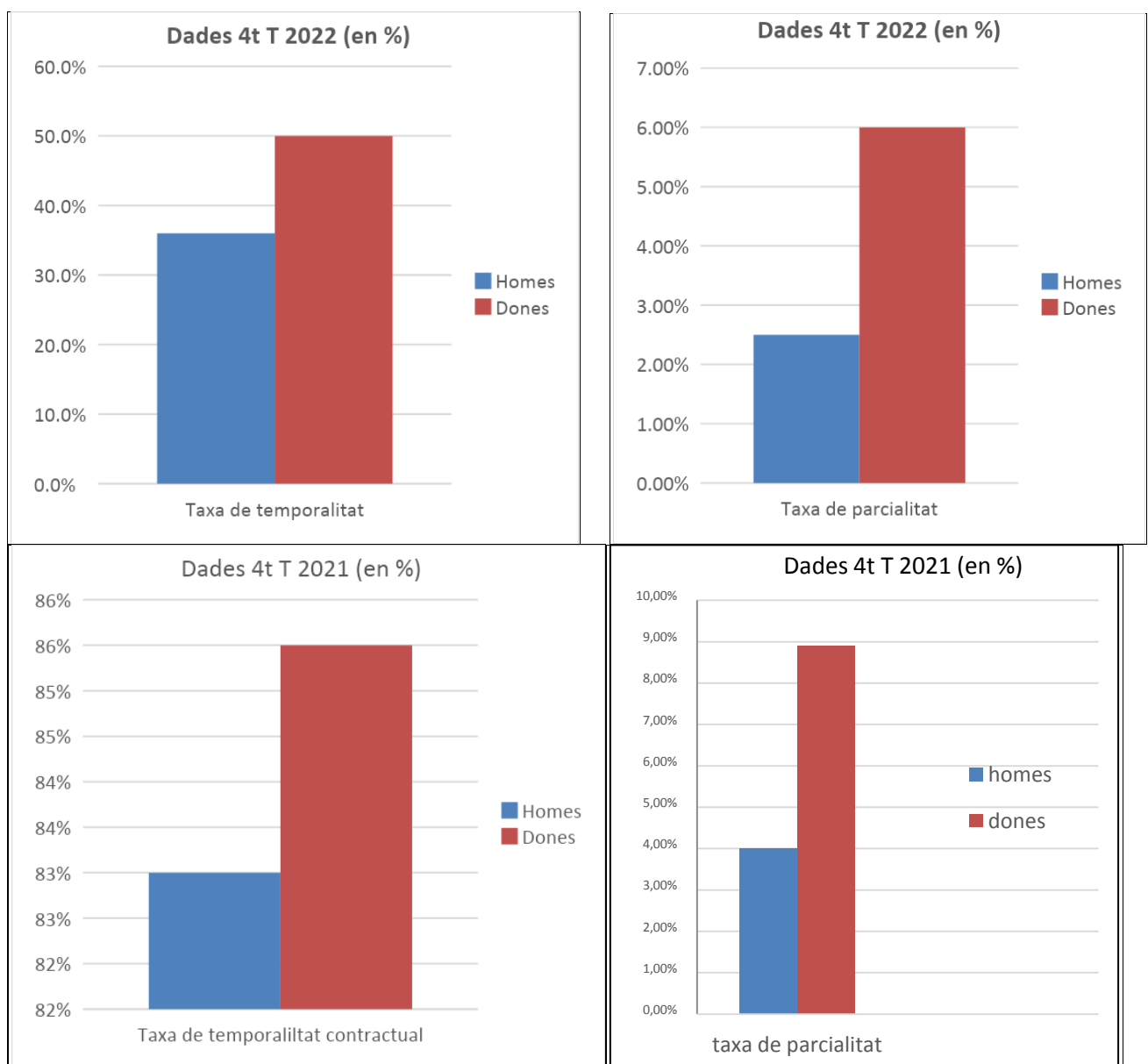
Amb l'anàlisi d'aquestes mateixes dades sobre contractació observem com les dones lleidatanes s'ocupen majoritàriament en els sectors clàssicament feminitzats i que, per tant, hi ha una clara divisió sexual en el mercat laboral lleidatà.

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 56 % d'un sector que ha contractat el 91 % del total de les dones i el 57% dels homes.

A l'**agricultura**, el segon en importància, **les dones** només representen el 3 % del total de la contractació i els homes, el 20 %. Les dones **són el 11 % del total de persones contractades del sector**.

Al sector de la **indústria**, el tercer sector econòmic lleidatà en importància durant el 4t trimestre del 2022, les dones representen el 27 % del sector, però el 6 % del total de la contractació entre les dones, mentre que entre els homes representa el 13 %.

I, finalment, al sector de la **construcció** les dones són el 6 % del sector i representen gairebé l'1 % en les contractacions totals, mentre que per als homes la xifra és el 10 % 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 66 % de les

persones que treballen a temps parcial, mentre que són el 37 % de les que treballen a jornada completa. Si comparem les dades amb el 2021, veiem que les dones eren el 63 % de les persones ocupades a temps parcial i el 32 % de les persones ocupades a jornada completa.

Al 2022 la taxa de parcialitat de les dones al 4t trimestre del 2022 és del 6 % i la dels homes és del 2,5 %. Al 2021 la taxa de parcialitat de les dones al 4t trimestre del 2021 va ser del 9 % i la dels homes del 4 %.

Respecte del **tipus de contracte de la població assalariada**, les dades posen de manifest que ha millorat molt la precarietat laboral de la contractació en el mercat laboral lleidatà, tant entre els homes com entre les dones, segurament fruit de les mesures introduïdes per l'última reforma laboral. El percentatge de la contractació temporal del 4t trimestre del 2022 és del 50 % entre les dones assalariades i representa el 52 % del total de la contractació temporal, mentre que entre els homes assalariats és del 48 %.

Al 4t trimestre del 2022, segons les dades de l'EPA a la demarcació de Lleida, **la taxa de temporalitat de les dones assalariades és del 50 % i la dels homes és del 36 %, 14 punts menys que la de les dones.** Al 4t trimestre del 2021, segons les dades de l'EPA a la demarcació de Lleida, la taxa de temporalitat de les dones assalariades era del 86 % i la dels homes, del 83 %, tres punts menys que la de les dones.

Tot i la millora de la temporalitat en el mercat laboral lleidatà, 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

Aquest informe sobre la bretxa salarial de gènere l'hem treballat amb les dades dels ingressos salarials que ofereix l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT) corresponents a l'any 2021, que són els últims que s'han publicat.

L'AEAT ens diu quin és el salari mitjà que els treballadors i treballadores d'un determinat grup d'edat perceben de manera anual, independentment de si el salari prové d'un o més llocs de feina, o si s'ha treballat l'any sencer o només una part.

Segons dades de l'IRPF del 2021, les persones assalariades de la demarcació de Lleida són les que tenen el salari mitjà anual menor de tot Catalunya: 20.506 euros, davant dels 24.168 euros al conjunt de Catalunya. Al 2020 eren 19.495 euros, davant els 22.864 euros al conjunt de Catalunya.

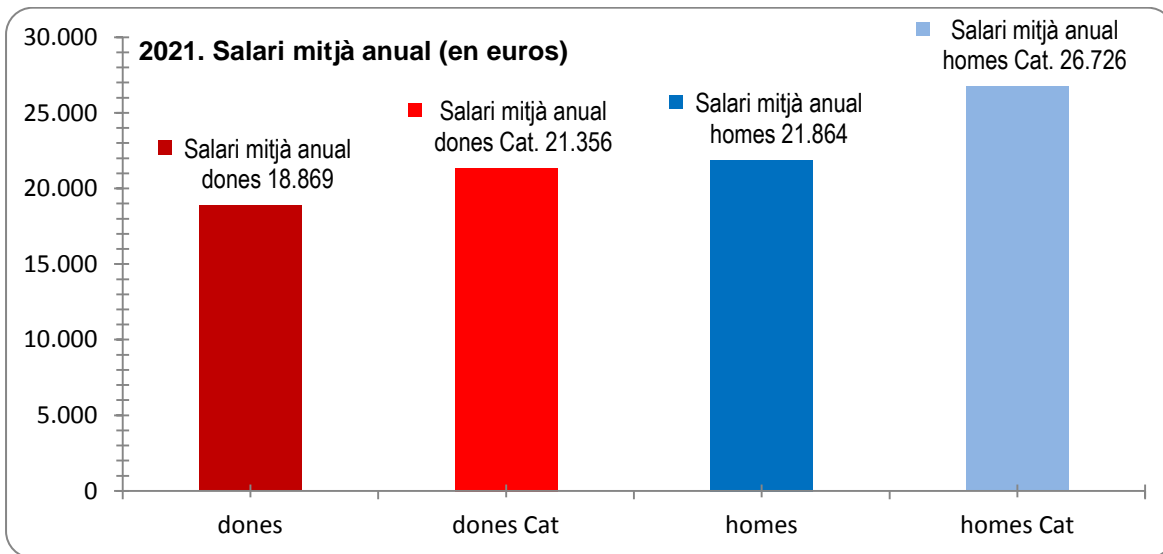
El salari mitjà anual a la demarcació de Lleida s'ha incrementat més 1.000 euros (1.011 euros) per al conjunt de la població assalariada, segurament per l'augment del salari mínim interprofessional (SMI) i per la menor afectació, en general, de la crisi causada per la pandèmia de la COVID-19. A Catalunya hi ha hagut un increment major en el salari mitjà anual, 1.304 euros més.

Si incorporem la visió de gènere i desagreguem les dades per sexes: **les dones assalariades van cobrar a Lleida, al 2021, un salari mitjà anual de 18.869 euros**, i els homes, de 21.864 euros. Al 2020 va ser de **17.831 euros** i de 20.881 euros, respectivament. Per tant, **les dones lleidatanes assalariades, al 2021, van cobrar 2.995 euros menys de mitjana anual que els homes**. Al 2020 eren 3.050 euros menys de mitjana anual que els homes.

Així doncs, **al 2021 la bretxa salarial corresponent és del 13,7 %**, és a dir, **les dones perceben un 13,7 % menys de salari mitjà anual que els homes**. Al 2020 va ser del 14,6 %. Millorem, però anem molt a poc a poc, un escàs punt per any. Amb dades del 2021, els salaris de les dones s'haurien d'incrementar un 16 % més de mitjana anual per eliminar la bretxa salarial a la demarcació de Lleida.

La disminució que aquest indicador ha mostrat durant els darrers anys és una bona notícia que hem de fer valer. No obstant això, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu i, per tant, no proporciona de manera aïllada informació sobre les condicions salarials objectives ni de les dones ni dels homes. De fet, la disminució de la bretxa salarial de gènere és compatible amb **l'estancament o la disminució dels salaris en general**. Per aquest motiu, per poder ser interpretada, **la dada sobre bretxa salarial ha d'anar sempre acompanyada de context, d'altres mesures i d'indicadors relatius a la situació de la dona al mercat de treball i a la societat.**

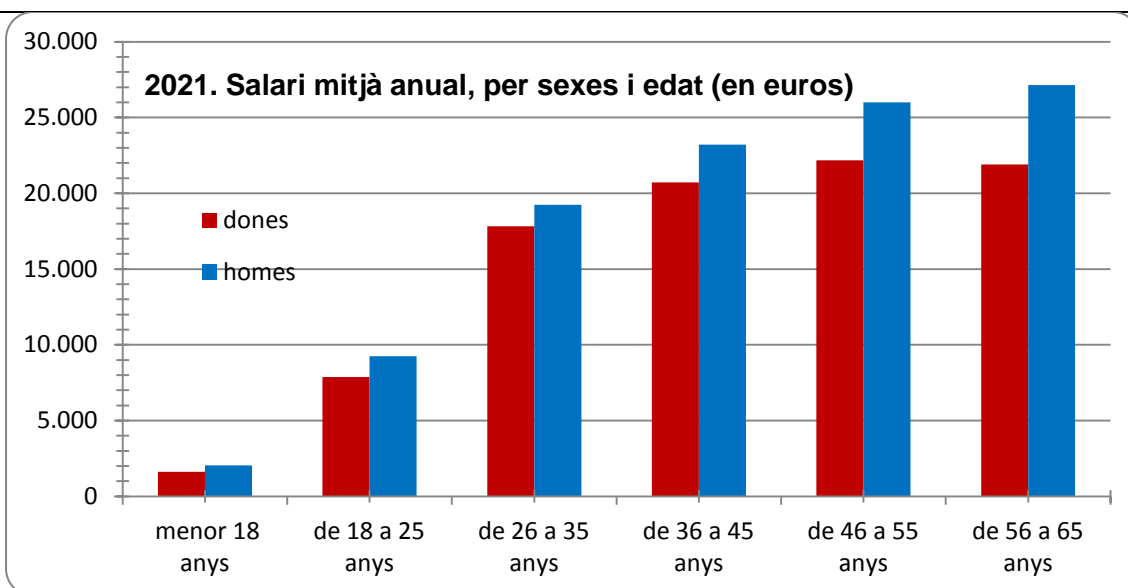
Les dones lleidatanes assalariades al 2021 van percebre 2.487 euros menys de salari mitjà anual que el conjunt de les dones catalanes i al 2020 va ser de 2.280 euros menys. Si fem referència als homes, al 2021 hi ha una diferència de 4.860 euros menys de salari mitjà anual entre els lleidatans i el conjunt dels homes catalans. Al 2020 va ser de 4.482 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, tot i tenir en ambdós casos salaris mitjans anuals molt baixos, el que indica que el jovent es troba instal·lat en la precarietat laboral, malgrat tot. Després es va escurçant la bretxa, però s'eixampla 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. Amb tot, observem com la bretxa salarial entre homes i dones es va escurçant de manera important en les franges d'edat més elevades.

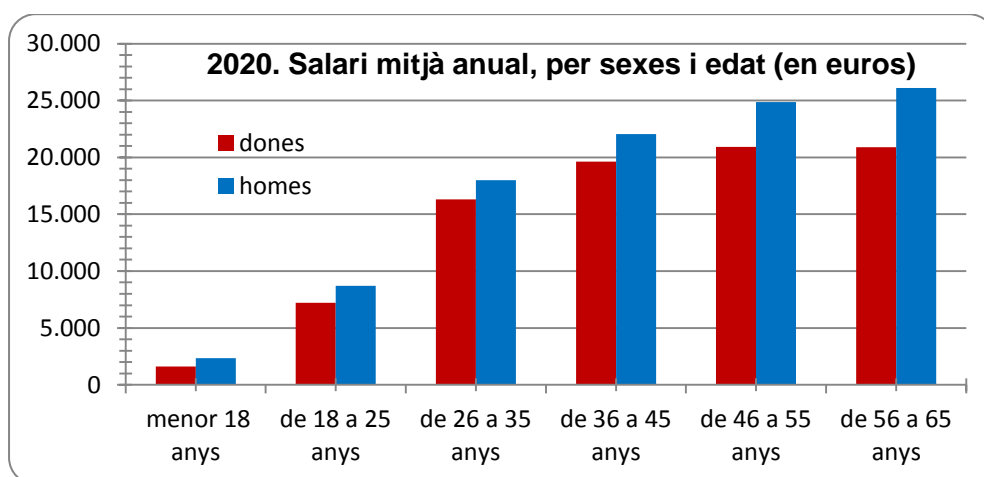
Aquestes dades de bretxa salarial de gènere també deixen entreveure els dos tipus de discriminació per segregació vertical existents, com són el terra enganxós i el sostre de vidre.



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

2021	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.614	2.046	21,1 %
de 18 a 25 anys	7.882	9.244	14,7 %
de 26 a 35 anys	17.812	19.231	7,4 %
de 36 a 45 anys	20.717	23.201	10,7 %
de 46 a 55 anys	22.166	25.995	14,7 %
de 56 a 65 anys	21.903	27.148	19,3 %

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



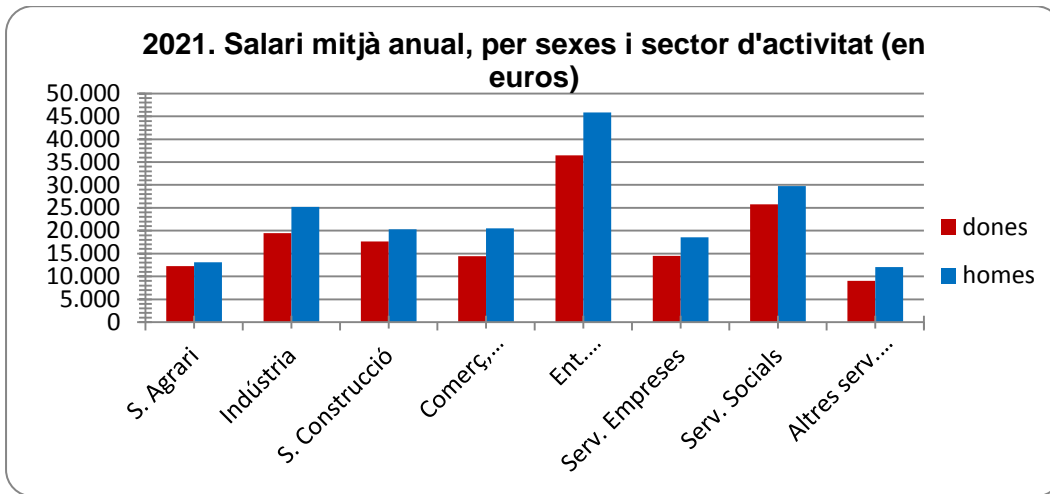
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2020 salari mitjà anual	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

En general, la bretxa salarial més elevada per activitats productives es troba a les ocupacions poc qualificades i als sectors altament feminitzats. **La realitat és que el mercat laboral discrimina retributivament les dones.**

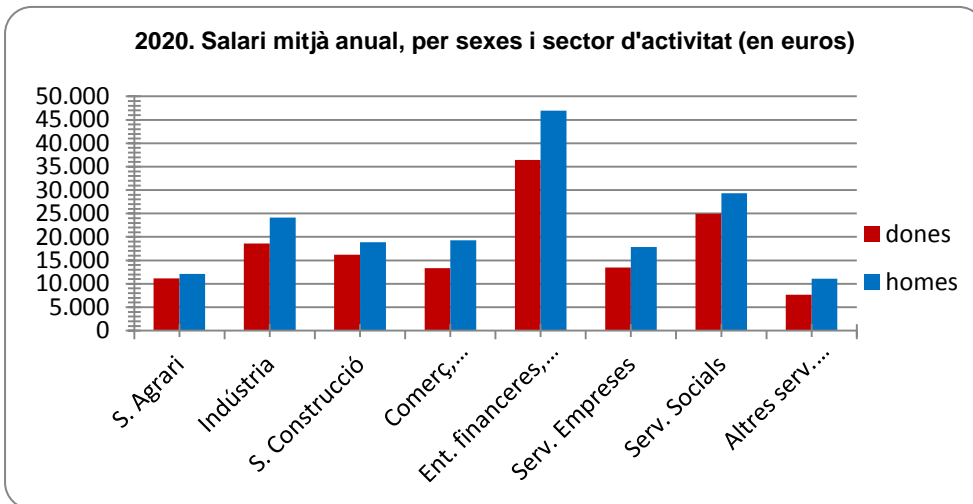
S'observa, així, una altra discriminació: la segregació horitzontal, fruit de la divisió sexual del treball.



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

2021 Salari mitjà anual	Dones	Homes	Bretxa salarial de gènere	% dones assalariades al sector
Sector agrari	12.233	13.105	6,6 %	18,7 %
Indústria	19.448	25.204	22,8 %	30,3 %
Sector de la construcció	17.628	20.303	13,1 %	17,0 %
Comerç, transports	14.390	20.519	29,8 %	43,4 %
Entitats financeres, assegurances	36.445	45.889	20,6 %	53,2 %
Serveis empreses	14.484	18.529	21,8 %	51,5 %
Serveis socials	25.741	29.747	13,4 %	65,0 %
Altres serveis personals i d'oci	9.026	12.009	24,8 %	58,3 %

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

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

Si analitzem la situació **respecte dels ERTO**, aquests han suposat que en aquelles activitats productives amb més persones en aquesta circumstància la bretxa salarial de gènere ha disminuït força respecte de l'any 2020, en relació amb el total de persones assalariades, perquè hi ha menys persones assalariades en aquesta situació. Així succeeix a les activitats productives d'altres serveis personals i d'oci, amb més incidència d'ERTO, després d'aquestes a comerç i transports i, en tercer lloc, a indústria.

Entre les dones en situació d'ERTO predominen les ocupacions poc qualificades i amb baixos salaris. En aquest cas, la mitjana salarial de les dones en situació d'ERTO seria molt baixa, com de fet ho és, i a la vegada la mitjana salarial de les dones que no van estar en situació d'ERTO es veuria augmentada en treure de l'equació moltes treballadores precàries.

Malgrat tot, en aquesta situació d'ERTO també observem la incidència de la bretxa salarial de gènere en les dones assalariades. En el cas del primer sector afectat, altres serveis personals i d'oci, la xifra que correspon és el 17 %; en el segon, comerç i transports, és del 28 %, i en el tercer, indústria, suposa el 21 %. Partint del fet que la disminució sobre el salari habitual mensual per als treballadors i treballadores en situació d'ERTO era, com no podia ser d'altra manera, del mateix percentatge per a homes i dones (es percep un 70 % de la base reguladora els primers sis mesos i un 50 % a partir del setè), una possibilitat per explicar la bretxa salarial de gènere entre les persones que van estar en situació d'ERTO és una durada desigual de la situació d'ERTO entre homes i dones.

Assalariats, percepcions salarials i salaris per sector d'activitat (NACE), província, sexe i situació d'ERTO

(per sexe: totals; província: Lleida; ERTO persones: sí)

	Assalariats	Percepcions per persona	Salari mitjà anual
Total	7.983	1,39	12.073
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	41	2,06	9.174
Indústria extractiva, energia i aigua	9	1,37	14.386
Indústria	862	1,16	16.157
Construcció i activitats immobiliàries	221	1,50	13.023
Comerç, reparacions i transport	1.820	1,27	13.507
Informació i comunicacions	133	1,28	16.027
Entitats financeres i asseguradores	17	3,13	10.144
Serveis a les empreses	546	1,74	12.252
Serveis socials	410	2,00	11.309
Altres serveis personals i d'oci	3.924	1,37	10.411

Font: dades IRPF 2021 (AEAT)

Segons les dades de l'AEAT, els homes assalariats en situació d'ERTO durant el 2021 han estat, en primer lloc, els del sector d'altres serveis personals i d'oci, amb el 8,5 % del sector; en segon lloc, el sector del comerç i transports, amb l'1,8 % dels assalariats del sector, i, en tercer lloc, el sector de la indústria que són l'1,5 % del total d'assalariats del sector.

Assalariats, percepcions salarials i salaris per sector d'activitat (NACE), província, sexe i situació d'ERTO

(per sexe: home; província: Lleida; ERT0 persones: sí)

	Assalariats	Percepcions per persona	Salari mitjà anual
Total	3.315	1,41	13.842
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	25	1,90	10.384
Indústria extractiva, energia i aigua	S.E.	S.E.	S.E.
Indústria	416	1,17	18.127
Construcció i activitats immobiliàries	133	1,47	13.627
Comerç, reparacions i transport	848	1,28	15.281
Informació i comunicacions	S.E.	S.E.	S.E.
Entitats financeres i asseguradores	7	3,29	12.142
Serveis a les empreses	183	1,66	15.270
Serveis socials	125	2,19	13.337
Altres serveis personals i d'oci	1.504	1,44	11.625

Font: dades IRPF 2021 (AEAT)

Entre les dones assalariades en situació d'ERTO, el primer sector ha estat el d'altres serveis personals i d'oci, que representa el 13,6 % del conjunt de les assalariades del sector; en segon lloc, el del comerç i transports, que representa el 2 % del total de les assalariades del sector, i, en tercer lloc, el de la indústria, que representa el 1,6 % del sector.

Assalariats, percepcions salarials i salaris per sector d'activitat (NACE), província, sexe i situació d'ERTO

(per sexe: dona; província: Lleida; ERTO persones: sí)

	Assalariats	Percepcions per persona	Salari mitjà anual
Total	4.668	1,38	10.817
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	16	2,30	7.311
Indústria extractiva, energia i aigua	S.E.	S.E.	S.E.
Indústria	446	1,15	14.319
Construcció i activitats immobiliàries	88	1,53	12.105
Comerç, reparacions i transport	971	1,27	11.958
Informació i comunicacions	S.E.	S.E.	S.E.
Entitats financeres i asseguradores	10	3,01	8.695
Serveis a les empreses	363	1,78	10.736
Serveis socials	285	1,92	10.417
Altres serveis personals i d'oci	2.420	1,33	9.657

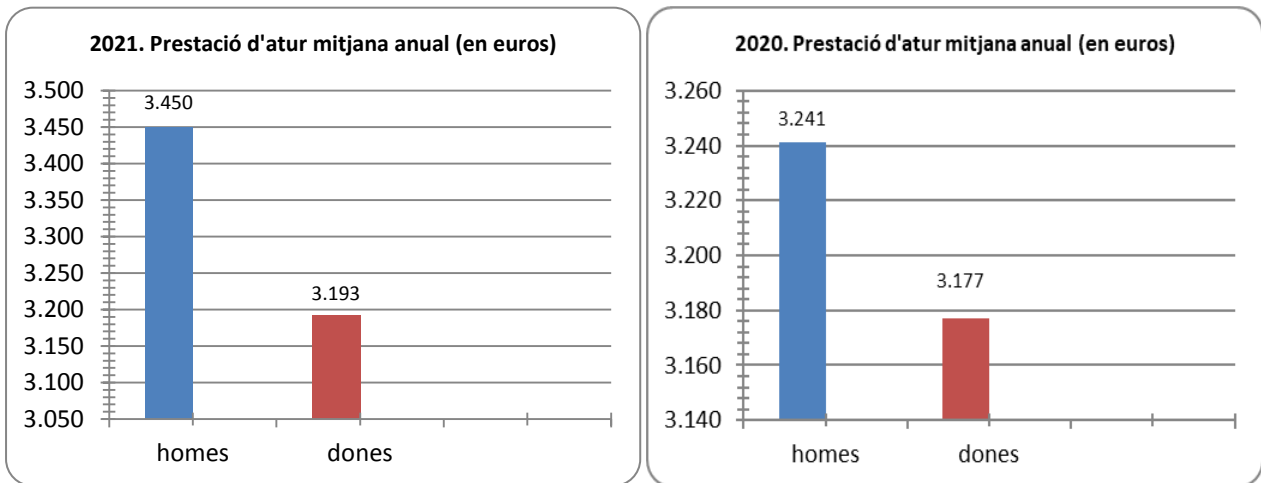
Font: dades IRPF 2021 (AEAT)

Prestació d'atur

Segons dades de l'Enquesta de població activa (EPA), al 4t trimestre del 2021, les **dones aturades** representaven 56 % del total de les persones aturades de la demarcació de Lleida, mentre que al 2020 eren el 48,7 %.

Amb dades de l'AEAT del 2021, a Lleida, les dones van percebre de mitjana anual 257 euros menys de prestació d'atur que els homes, 64 euros al 2020. El valor mitjà anual de les prestacions d'atur ha crescut molt entre els homes, al contrari que entre les dones, prestacions que gairebé s'han mantingut igual.

La bretxa de gènere continua fent-se palesa en la prestació d'atur mitjana anual que reben les dones respecte dels homes, aquesta ha crescut molt en relació amb l'any passat. A Lleida al 2021 se situava en el 7,5 % de mitjana anual, mentre que al 2020 era del 2 %.

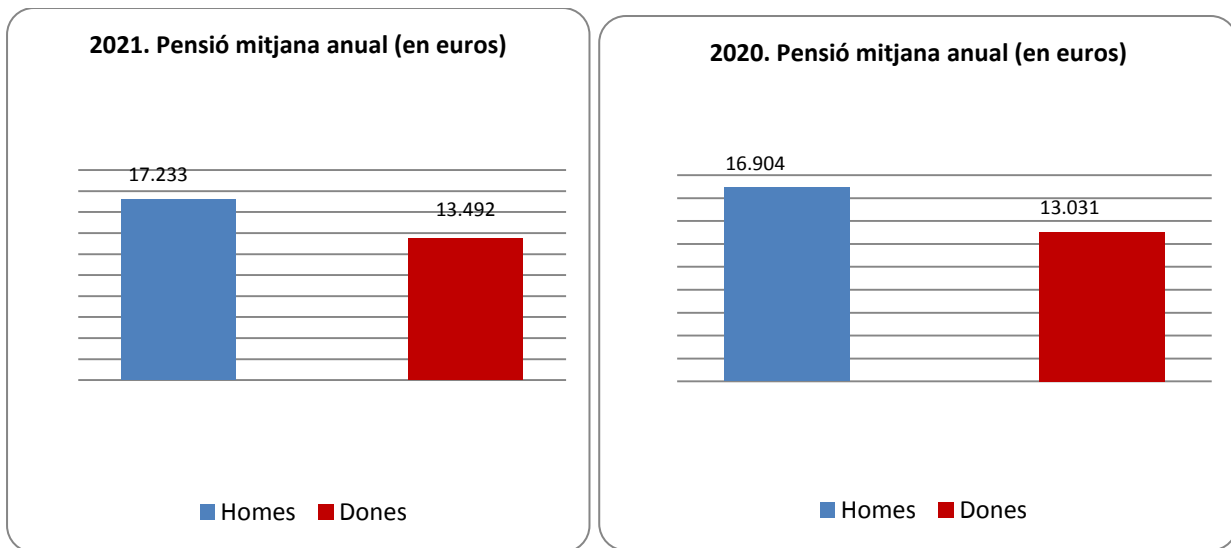


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

Pensions

Si ens fixem en les **percepcions de la pensió mitjana anual a Lleida al 2021**, les dones van cobrar 13.492 euros i els homes, 17.233 euros. Les dones, doncs, van percebre 3.741 euros menys que els homes. Al 2020 les dones van cobrar 13.031 euros i els homes, 16.904 euros de pensió mitjana anual (és a dir, 3.873 euros menys que els homes).

La bretxa de gènere en les pensions ha disminuït respecte de l'any passat i és del 21,7 % al 2021, mentre que al 2020 era del 26 %.



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

Propostes d'acció sindical incloses en l'informe de CCOO Catalunya: “La bretxa salarial de gènere i els ERTO, una anàlisi en profunditat. Febrer del 2023”

A partir de les conclusions d'aquest informe sobre la bretxa salarial, CCOO de Catalunya fem les següents propostes sindicals:

1. Cal transferir els beneficis empresarials als salaris. És imprescindible, si volem contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere. Això cal fer-ho amb l'impuls de l'Acord estatal de negociació col·lectiva (AENC), abordant una negociació salarial amb increments salarials suficients (3,5 % - 4 % per al 2023 i 3 % - 3,5 % per al 2024) i amb clàusules de revisió salarial vinculades a l'IPC i als resultats de les empreses i dels sectors.
2. Cal un salari mínim de referència català del 60 % del salari mitjà, segons la Carta social europea, que ha de situar-se al voltant dels 1.320 euros. Això s'ha d'impulsar des de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i des de la contractació pública de la Generalitat de Catalunya a través de clàusules socials. A Catalunya, amb un cost de la vida més elevat, aquesta mesura, com s'ha demostrat amb les pujades de l'SMI, contribuiria a la reducció de la bretxa salarial.
3. Cal seguir desenvolupant, a les empreses, els plans d'igualtat que, més enllà de la seva obligatorietat normativa, i entre moltes altres virtuts, introdueixen mesures per combatre la segregació vertical als centres de treball.
4. Cal corresponsabilitat en les cures. En compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada el 2015 pel Parlament de Catalunya, així com del més elemental sentit de la corresponsabilitat, cal avançar en el repartiment i l'equilibri de les tasques de cures familiars i domèstiques, així com en les polítiques educatives per treballar la coeducació als centres educatius i a les aules.
5. Cal reduir la jornada laboral anual i setmanal, democratitzar la gestió del temps de treball i garantir el dret de desconnexió digital, ja que són mesures necessàries, especialment per a les dones treballadores, per garantir una transició justa, continuar millorant la conciliació i la corresponsabilitat i protegir la salut mental.
6. Cal reforçar i reformular el paper de la Inspecció de Treball perquè pugui exercir amb condicions el dret a vigilància de les condicions laborals, de seguretat i d'higiene arreu, incloses a la feina d'aquelles dones que habitualment desenvolupen la tasca en domicilis particulars. Exigim a les administracions públiques competents que dotin de més recursos humans i materials la Inspecció de Treball perquè pugui fer el seguiment i garantir el compliment de la reforma laboral, els plans d'igualtat i les mesures de corresponsabilitat en les cures. El personal de la Inspecció de Treball ha d'estar format i especialitzat en gènere per poder actuar d'ofici a l'hora de detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en sectors i professions feminitzades.
7. Cal, malgrat l'aprovació del Reial decret llei 16/2022 per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, que reconeix el dret a l'atur de les treballadores de la llar, la plena integració d'aquestes persones al règim general de la Seguretat Social, així com el seu dret a la negociació col·lectiva.
8. Cal que totes les empreses, obligades per llei des del 2019, compleixin les seves obligacions de registre salarial i facilitin les dades a la representació legal dels treballadors i treba-

lladores. El sindicat es compromet a fer servir aquest potent instrument per treballar en la reducció de la bretxa de gènere.

9. Cal incrementar les pensions i les prestacions socials mínimes, ja que són precisament les dones el col·lectiu principal que té en aquests recursos la seva font d'ingressos.
10. Cal facilitar l'accés de les dones a sectors laborals fins ara poc feminitzats i contribuir així a trencar la segregació horitzontal que també incideix en la bretxa.
11. Cal millorar les estadístiques. Les treballadores de la llar i altres col·lectius laborals feminitzats, com per exemple les treballadores de plataformes en sectors de neteja i cures, que fins ara queden fora de les estadístiques de l'INE, s'han d'incorporar a les fonts de dades oficials que permeten calcular la bretxa salarial. També, desagregar totes les estadístiques per sexe i demarcació territorial.
12. Cal ampliar la llei *riders*. La regulació per llei de l'activitat laboral en empreses de plataformes del sector del repartiment i la distribució s'ha d'estendre també a d'altres àmbits especialment feminitzats, com el de les cures i la neteja de la llar a través de plataformes.
13. Cal una modificació substancial de la llei d'estrangeria i flexibilitzar els requisits per a la regularització administrativa dels treballadors i treballadores irregulars, perquè es puguin incorporar al treball formal i dignificar les condicions de les dones migrants. Actualment, aquest col·lectiu de persones en situació irregular escapa a les estadístiques de la bretxa retributiva.
14. Cal incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques. No n'hi ha prou amb fer lleis específiques sobre qüestions de gènere: la perspectiva de gènere ha d'impregnar totes les polítiques, preveient i valorant possibles efectes no desitjats i que afectin l'objectiu d'aconseguir la igualtat entre homes i dones, i introduint els correctius necessaris.

Propostes sindicals

Per avançar en igualtat entre dones i homes a la feina

Traslladar els beneficis empresarials als salaris és imprescindible si volem contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

Un salari mínim de referència català del 60 % del salari mitjà, segons la Carta social europea, que ha de situar-se al voltant dels 1.320 euros. Això s'ha d'impulsar des de l'AIC i des de la contractació pública de la Generalitat de Catalunya, a través de clàusules socials.

Formació i educació amb perspectiva feminista. Cal avançar en una inversió real en coeducació a les escoles per trencar estereotips sexistes i millorar l'oferta formativa amb perspectiva feminista que permeti avançar en la presència de dones joves a estudis amb poca presència femenina.

Més recursos per fer polítiques actives i orientació professional per facilitar l'accés de les dones a sectors poc feminitzats i trencar amb la segregació horitzontal que incideix en la bretxa salarial.

Per fomentar la corresponsabilitat

Reclamem al Govern de l'Estat que acabi d'adaptar la directiva europea sobre conciliació que ha de regular de manera igualitària permisos per a les cures de familiars i fórmules de treball flexible per a les necessitats de les persones treballadores de manera que la conciliació no vagi associada a una minva retributiva. És necessària la retribució dels permisos de persones cuidadores i els permisos de força major, qüestió que no s'ha tingut en compte d'aquesta manera a la llei de famílies. Els permisos han de ser retribuïts, ja que si no ho són, continuaran recaient a càrrec de les dones, de la mateixa manera que les excedències per cura d'infants o persones dependents a càrrec.

Mesures específiques per reduir la parcialitat femenina involuntària, que deriva en l'assumpció del salari de la dona com a complementari en l'economia domèstica, i que és un dels factors que generen la bretxa salarial de les dones.

Reclamem al Govern de l'Estat que transposi urgentment, ja que està fora de termini, la directiva europea de condicions laborals transparents i previsibles, que haurà de modificar el contracte a temps parcial legislat pel PP el 2013, pel seu incompliment en matèria de previsibilitat de la distribució irregular de jornada i de les hores complementàries que s'estan utilitzant com a forma abusiva de l'organització de les empreses i precaritzant la vida de les dones treballadores.

Reivindiquem avançar en la reducció efectiva del temps de treball que faciliti la corresponsabilitat en les tasques de cura i les domèstiques. També cal democratitzar la gestió del temps de treball i garantir el dret de desconexió digital, són mesures necessàries, especialment per a les dones treballadores, per garantir una transició justa, continuar millorant la conciliació i la corresponsabilitat i protegir la salut mental.

Reclamem a la Generalitat que posi més recursos per al reforç dels serveis públics i d'atenció a les persones (0-3, serveis socials, necessitat de cures...) en compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada al Parlament de Catalunya l'any 2015.

Plans d'igualtat

Reclamem més recursos específics per a l'actuació d'ofici de la Inspecció de Treball, de manera que es persegueixi fermament totes les empreses de més de 50 treballadors i treballadores que no compleixen l'obligació de tenir registrat un pla d'igualtat o que no tinguin un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Reclamem al Govern de l'Estat que modifiqui l'Estatut bàsic dels empleats públics (EBEP) per incloure l'obligació que les administracions públiques tinguin registrat un pla d'igualtat tal com s'exigeix a les empreses privades.

Mentrestant, la Generalitat hauria de prendre algun tipus de mesura per a les empreses públiques catalanes.

Denunciem que es registren plans d'igualtat que no compleixen totes les matèries mínimes exigibles i que cal més vigilància per part de l'autoritat laboral en el control de legalitat.

Denunciem que encara hi ha empreses que no compleixen l'obligació legal de tenir un registre salarial i facilitar la informació a la representació legal dels treballadors i les treballadores.

Imma Romeo Mallfré

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

Lleida, 7 de març de 2023