

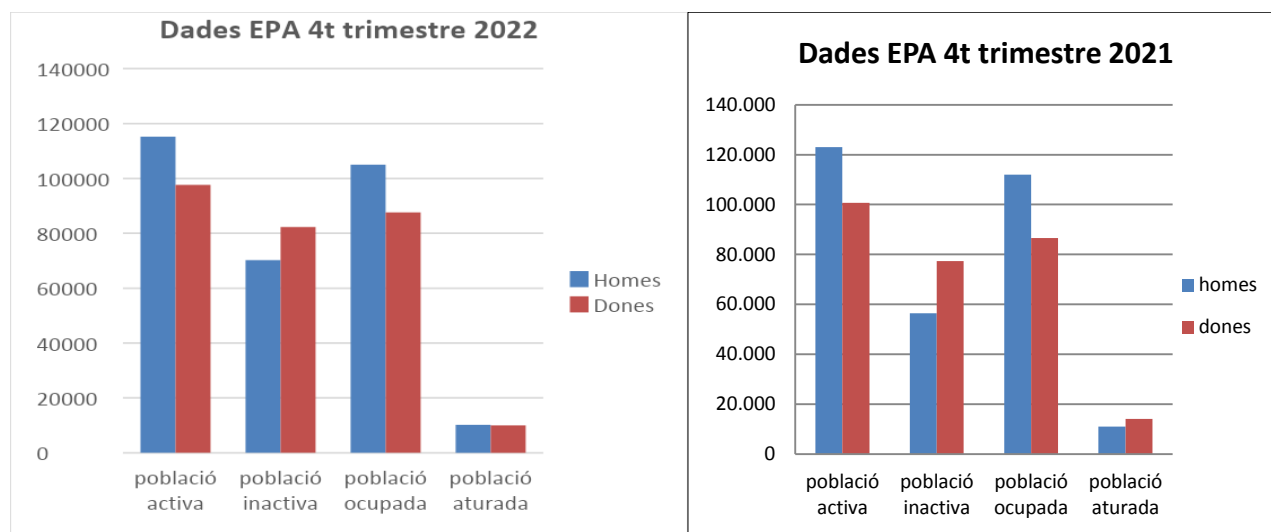
INFORME DEL 8 DE MARÇ, 2024

SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN LABORAL A LLEIDA

Comparació de dades del 4t trimestre del 2023 i del 4t trimestre del 2022

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

	Població ocupada		Població aturada		Població inactiva		Total població activa	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Homes	116.200	105.000	5.800	10.200	65.800	70.200	122.000	115.200
Dones	91.600	87.600	6.100	10.000	84.200	82.300	97.700	97.600
Total	207.800	192.600	11.900	20.200	150.000	152.500	219.700	212.800



Font: INE

A la demarcació de Lleida, amb dades de l'EPA (Enquesta de població activa) del 4t trimestre del 2023, les dones de més de 16 anys són el 49,2 % de la població total, però, en canvi, **són el 44,5 % de la població activa, que és un 1 punt i mig menys que al mateix període del 2022, quan representaven el 46 %.**

Amb les mateixes dades, **les dones representen el 44 % de la població ocupada**, 1 punt i mig menys que al mateix període del 2022, quan representaven el 45,5 %. **Al 4t trimestre del 2023 les dones són el 51,2 % de la població aturada**, quan al 2022 les dones n'eren el 49,5 %.

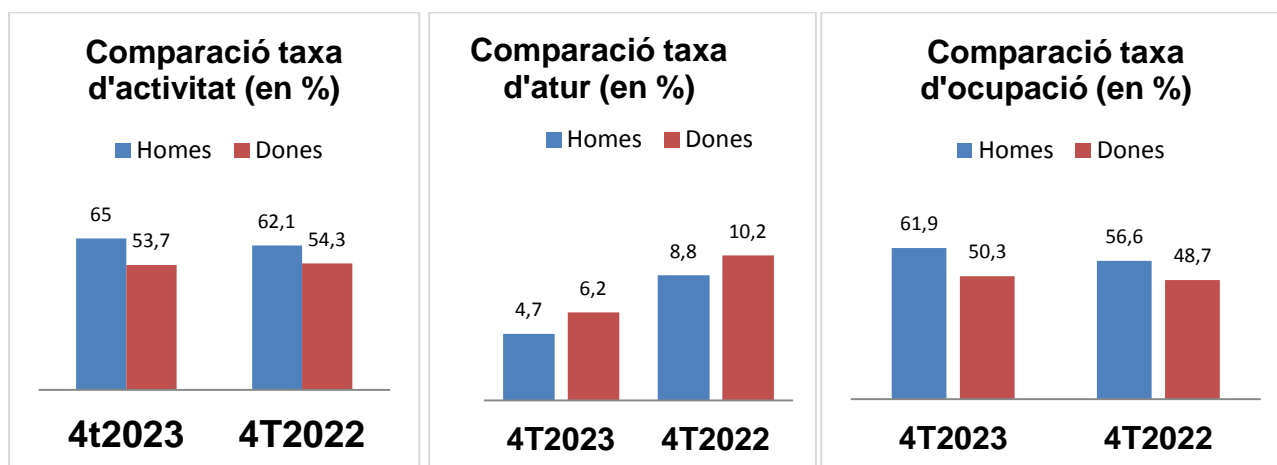
Tot i les dades percentuals menors, en nombres absoluts s'ha produït un **augment del nombre de dones ocupades i una davallada de dones aturades**, però, d'altra banda, les xifres entre els homes han augmentat força en l'ocupació i han disminuït en el nombre d'aturats.

Respecte de **la població inactiva, les dones representen el 56 % del total**, mentre que al 4t trimestre del 2022 n'eren el **54 %**.

Les dades ens mostren que les dones, tot i haver augmentat el seu pes entre la població ocupada, haver disminuït les seves dades de l'atur i haver crescut en nombres absoluts molt lleugerament en població activa respecte de l'any 2022, han augmentat com a de població inactiva mentre que les dades dels homes no ho han fet.

LLEIDA	Taxa d'activitat		Taxa d'atur		Taxa d'ocupació	
	2023 T4	2022 T4	2023 T4	2022 T4	2023 T4	2022 T4
Homes	65,0 %	62,1 %	4,7 %	8,8 %	61,9 %	56,6 %
Dones	53,7 %	54,3 %	6,2 %	10,2 %	50,3 %	48,7 %

Font: INE



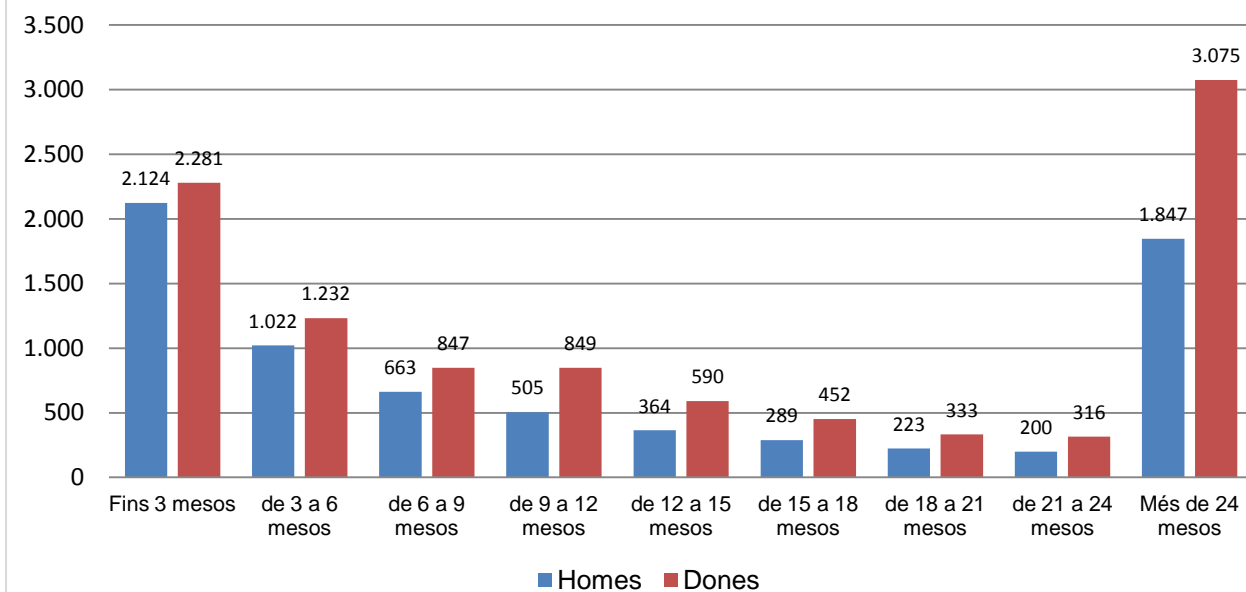
Font: INE

A la demarcació de Lleida, la **taxa d'activitat** de les dones, amb les dades del 4t trimestre del 2023, **és 11 punts i escaig inferior a la dels homes**, mentre que al 2022 era 8 punts inferior, és a dir, ha minvat la taxa d'activitat de les dones respecte de la dels homes en 3 punts percentuals. La raó és el major augment de la taxa d'activitat dels homes en relació amb el 2022.

Al 4t trimestre del 2023, **la taxa d'ocupació és més d'11 punts superior en els homes (62 %)** que en les dones (50 %). Al 2022 la diferència era de 8 punts. Així doncs, tot i que la taxa d'ocupació de les dones ha crescut 1 punt i mig respecte del 2022, entre els homes ho ha fet més de 5 punts.

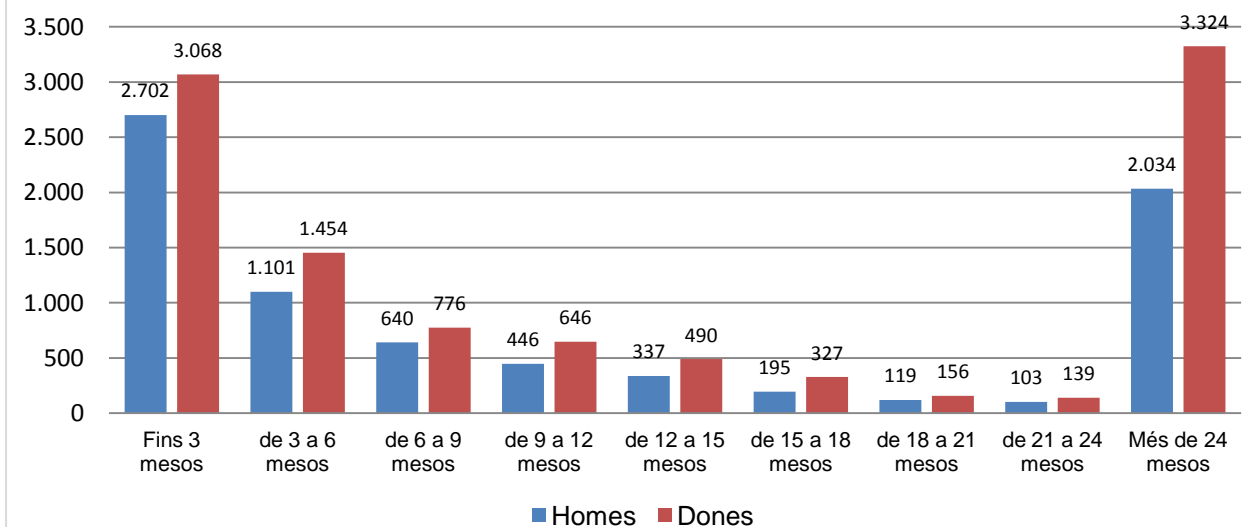
La taxa d'atur de les dones al 4t trimestre del 2023 és de més del 6 %, **gairebé 1 punt i mig per sobre de la dels homes**. Al 2022 la diferència era la mateixa. S'ha produït un descens de l'atur en ambdós sexes respecte del 2022 de 4 punts percentuals.

Durada de la demanda d'ocupació. Temps a l'atur. Dades del desembre del 2023



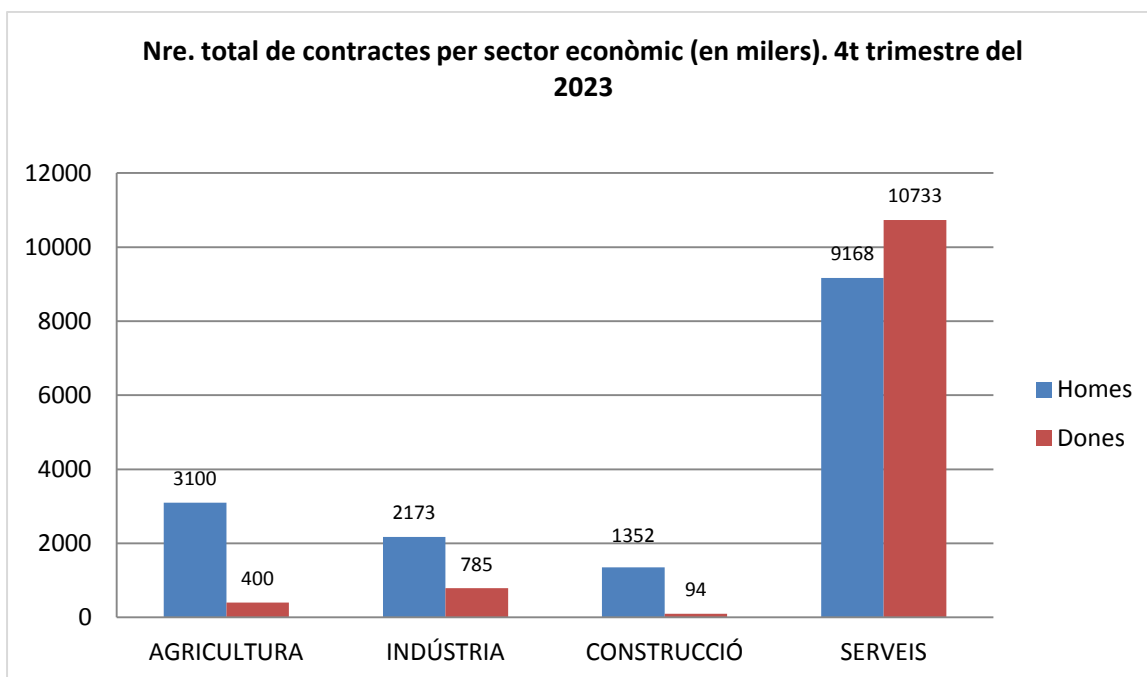
Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

Durada de la demanda d'ocupació. Temps a l'atur. Dades del desembre del 2022

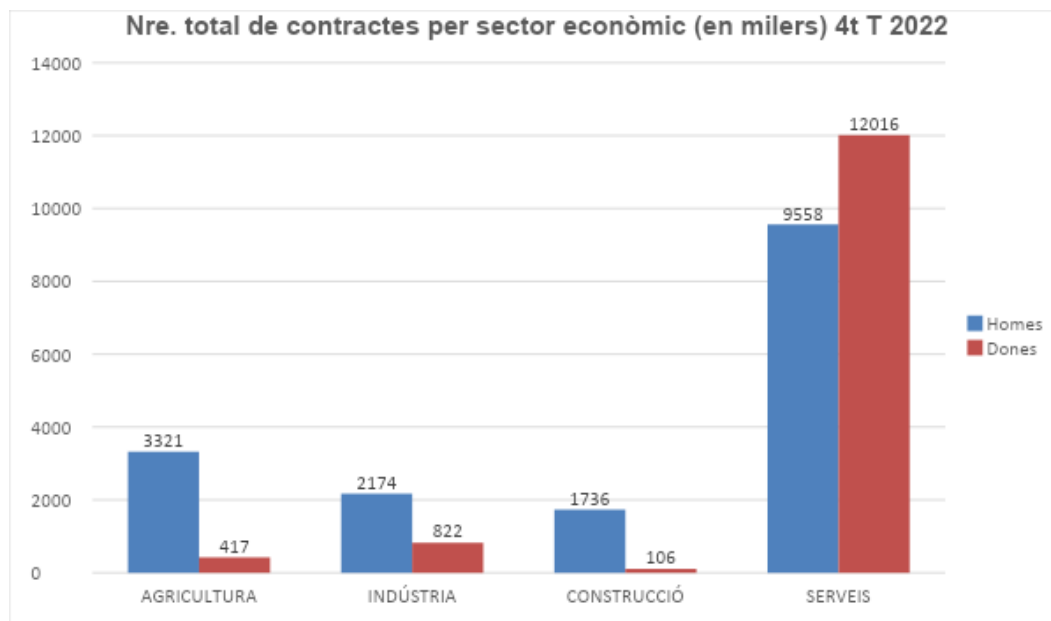


Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

Si concretem segons la durada de l'atur, **les dones se situen per sobre en relació amb els homes en totes les franges de durada de l'atur, especialment en la de llarga durada, són més del 61 % en la franja d'1 a 2 anys i representen el 62,5 % del total de les persones aturades de més de 2 anys.** A l'any 2022 les dades percentuals eren sensiblement menors: gairebé el 60 % en la franja d'1 a 2 anys i 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

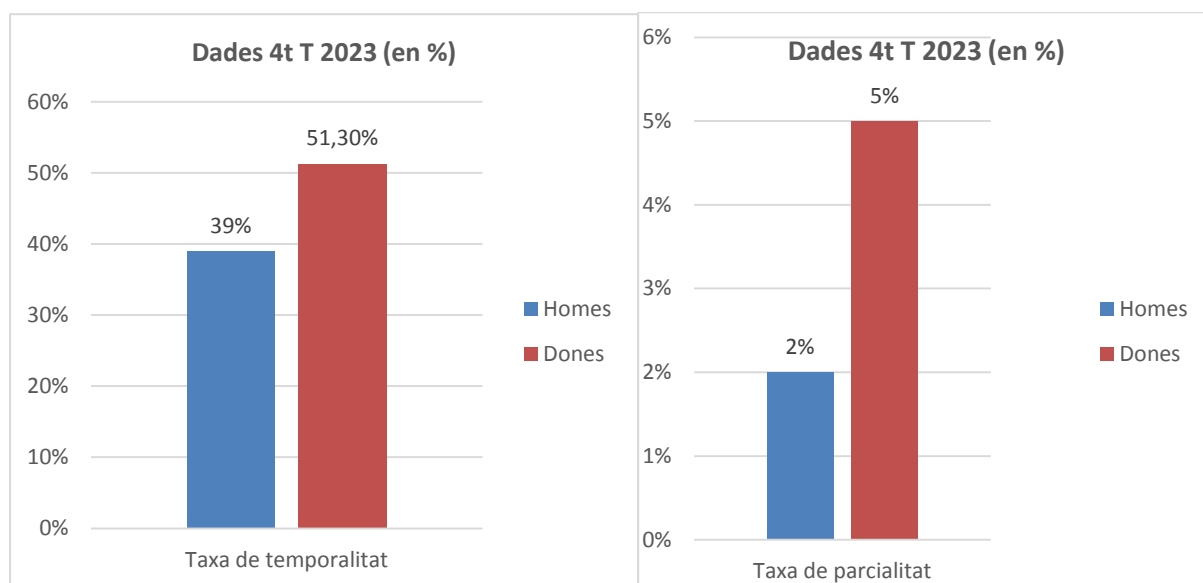
Amb l'anàlisi d'aquestes mateixes dades sobre contractació, observem com les dones lleidatanes s'ocupen majoritàriament en els sectors clàssicament feminitzats i que, per tant, hi ha una clara divisió sexual en el mercat laboral lleidatà.

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 54 % d'un sector que ha contractat el 89 % del total de les dones i el 58% dels homes.

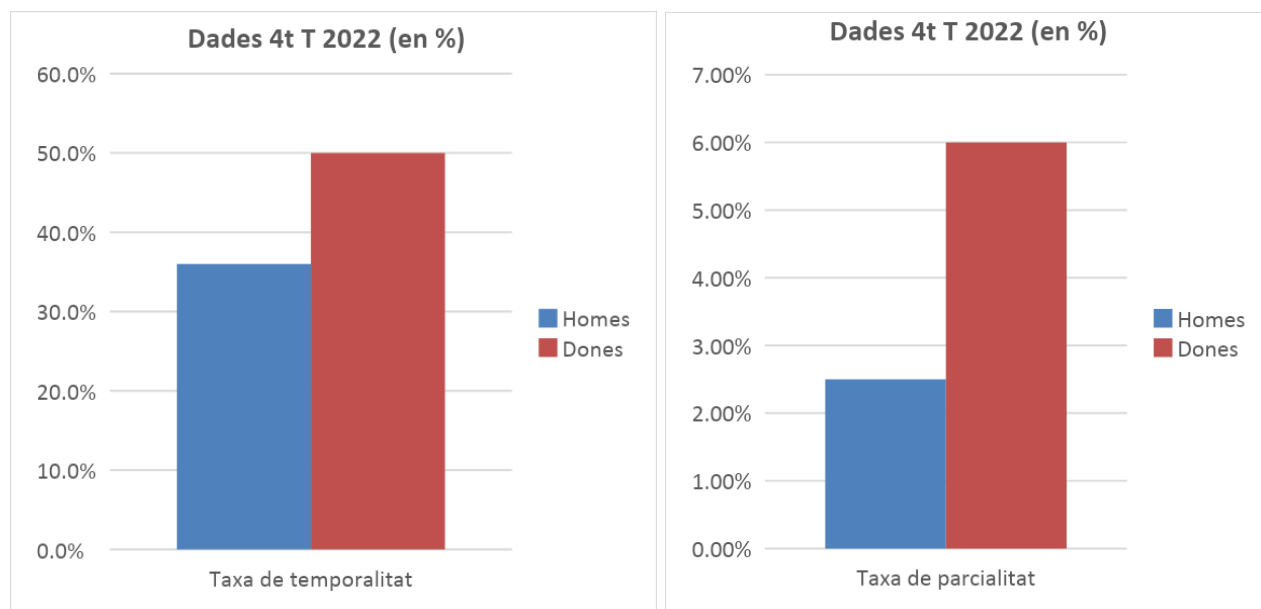
A l'**agricultura**, el segon en importància, **les dones** només representen el 3 % del total de la contractació i els homes, el 20 %. Les dones **són el 12 % del total de persones contractades del sector**.

Al sector de la **indústria**, el tercer sector econòmic lleidatà en importància durant el 4t trimestre del 2023, les dones representen el 26,5 % del sector. El total de la contractació en aquest sector és del 6,5 % entre les dones, mentre que entre els homes representa gairebé el 14 %.

I, finalment, al sector de la **construcció** les dones són el 6,5 % del sector i representen gairebé l'1 % en les contractacions totals, mentre que per als homes la xifra és el 8,6 % del total de la població contractada.



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

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, que representen el 65,6 % de les persones contractades a temps parcial, mentre que són el 36,3 % de les persones que han estat contrac-

tades a jornada completa. Si comparem les dades amb el 2022 veiem que les dones eren el 66 % de les persones ocupades a temps parcial i el 37 % de les persones ocupades a jornada completa.

Al 2023 la taxa de parcialitat en la contractació de les dones al 4t trimestre del 2022 és del 5 % i la dels homes és del 2 %. Al 2022 la taxa de parcialitat de les dones al 4t trimestre del 2022 va ser del 6 % i la dels homes del 2,5 %.

Respecte del **tipus de contracte de la població assalariada**, les dades posen de manifest que ha disminuït 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 total de la contractació temporal del 4t trimestre del 2023 és del 44 %. El percentatge entre les dones assalariades i els homes es reparteix al 50 % del total de la contractació temporal.

Al 4t trimestre del 2023, segons les dades de l'EPA, a la demarcació de Lleida, **la taxa de temporalitat en la contractació de les dones assalariades és del 50,3 % i la dels homes és del 39 %, 11 punts i escaig menys que la de les dones.** Al 4t trimestre del 2022, segons les dades de l'EPA, a la demarcació de Lleida, **la taxa de temporalitat de les dones assalariades era del 50 % i la dels homes del 36 %, 14 punts menys que la de les dones.**

En resum, tot i la millora de la bretxa de gènere de la temporalitat en el mercat laboral lleidatà, en general les dades han estat una mica pitjors que l'any passat. Especialment són les dones les que més pateixen la precarietat laboral, 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 bretxa salarial de gènere l'hem treballat amb les dades sobre ingressos salarials que ofereix l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT) corresponents a l'any 2022.

L'Agència Tributària ens diu quin és el salari mitjà que les persones treballadores d'un 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 2022, les darreres que ha publicat l'Agència Tributària, les persones assalariades de la demarcació de Lleida ocupen l'últim lloc en la estadística salarial de Catalunya: les persones assalariades de Lleida tenen un salari mitjà anual de 21.565 euros, davant dels 25.514 euros del conjunt de Catalunya. Al 2021 era de 20.506 euros a la demarcació de Lleida, davant dels 24.168 euros al conjunt de Catalunya.

Si ho desagreguem per sexes: a Lleida els homes continuen estant a la cua de Catalunya pel que fa a les percepcions salarials i les dones es queden en tercera posició, per damunt de les de Tarragona, però per poc marge.

A Lleida i a tot Catalunya, en conjunt, s'ha produït un increment salarial, segons les dades de l'AEAT del 2022, segurament fruit de la pujada estatal de l'SMI, que al 2022 es va situar en els 1.000 euros bruts mensuals repartits en 14 pagues, i de la millora negociada en els convenis col·lectius de l'àmbit de Catalunya.

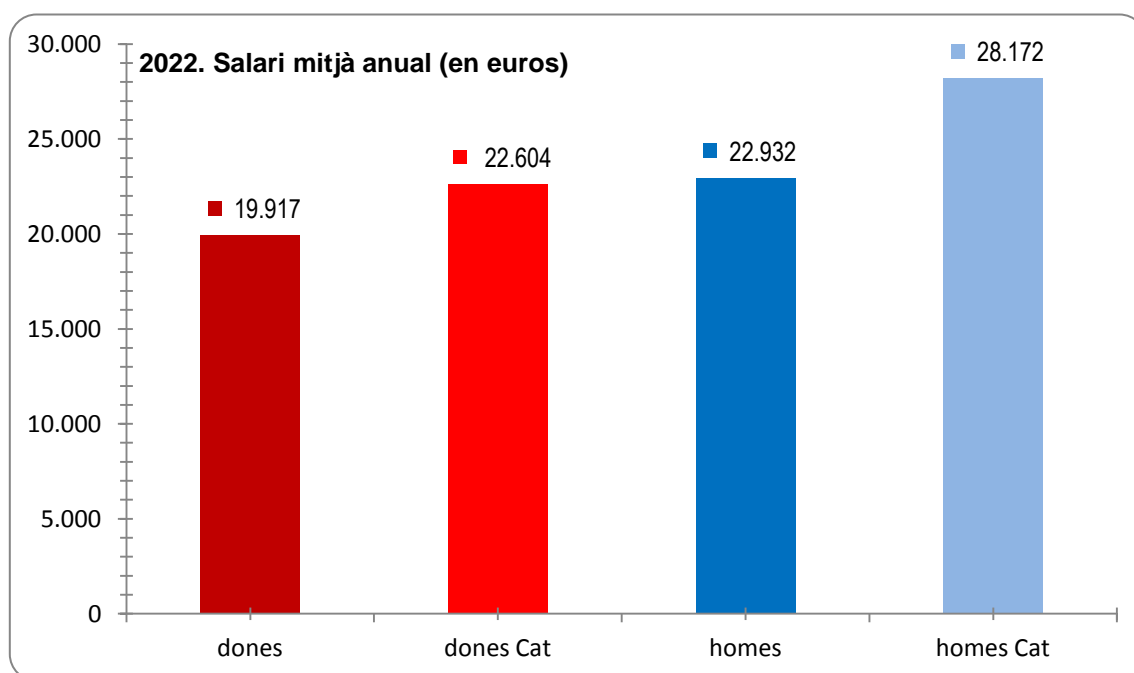
A Lleida, si incorporem la visió de gènere i desagreguem les dades per sexes: **les dones assalariades van cobrar, al 2022, un salari mitjà anual de 19.917 euros**, i els homes, de 22.932 euros. Al 2021 va ser de 18.869 euros i de 21.864 euros, respectivament. Per tant, **les dones lleidatanes assalariades, al 2022, van cobrar 3.015 euros menys de mitjana anual que els homes**. Al 2021 eren 3.050 euros menys de mitjana anual que els homes.

Així doncs, **al 2022 la bretxa salarial corresponent és del 13,1 %**, és a dir, **les dones perceben un 13,1 % menys de salari mitjà anual que els homes**. Al 2021 va ser del 13,7 %. No millorem pràcticament. **Amb dades del 2022, els salaris de les dones s'haurien d'incrementar un 14 % 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, tot i ser pràcticament inexistent enguany. 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. 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, per exemple la parcialitat en la contractació, que molts cops es produeix de manera involuntària per poder tenir cura i atenció de les criatures i persones dependents, tasca que encara ara recau molt majoritàriament sobre les dones.

Respecte d'això que hem cometat anteriorment, segons dades de l'EPA (Enquesta de població activa) del 4t trimestre del 2023, la taxa de parcialitat dels contractes realitzats a les dones era del 38,8 % davant del 15,5 % en el cas dels contractes realitzats als homes.

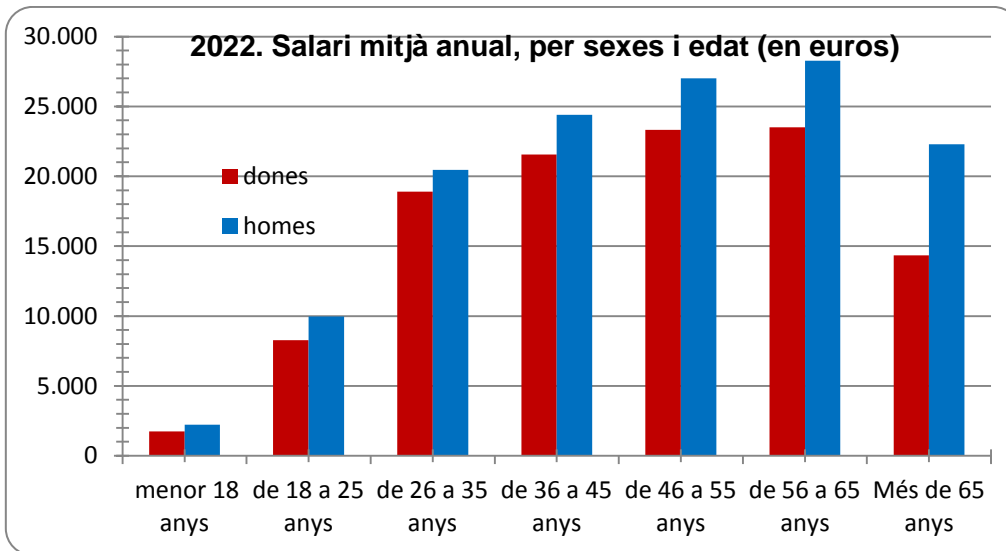
Les dones lleidatanes assalariades al 2022 van percebre 2.687 euros menys de salari mitjà anual que el conjunt de les dones catalanes, al 2021 va ser de 2.487 euros menys. Si fem referència als homes, al 2022 hi ha una diferència de 5.240 euros menys de salari mitjà anual entre els lleidatans i el conjunt dels homes catalans. Al 2021 va ser de 4.860 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 es torna a eixamplar 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 56 i els 65 anys, igual que els homes, però el salari d'aquests últims ho fa en major mesura, és a dir, el salari mitjà anual dels homes creix al llarg de la vida laboral i el de les dones va quedant estancat, 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, però torna a créixer en les franges d'edat més elevades.

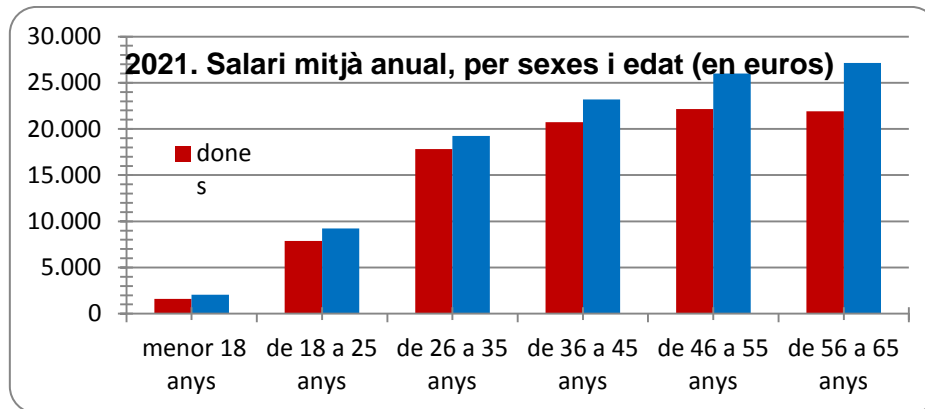
Aquestes dades de bretxa salarial de gènere també deixen entreveure els dos tipus de discriminació per segregació vertical existents, com són el terra enganxós i el sostre de vidre.



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

2022	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.733	2.214	21,7 %
de 18 a 25 anys	8.281	9.956	16,8 %
de 26 a 35 anys	18.895	20.467	7,7 %
de 36 a 45 anys	21.554	24.405	11,2 %
de 46 a 55 anys	23.316	27.003	13,6 %
de 56 a 65 anys	23.499	28.266	16,8 %
Més de 65 anys	14.332	22.289	35,7 %

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

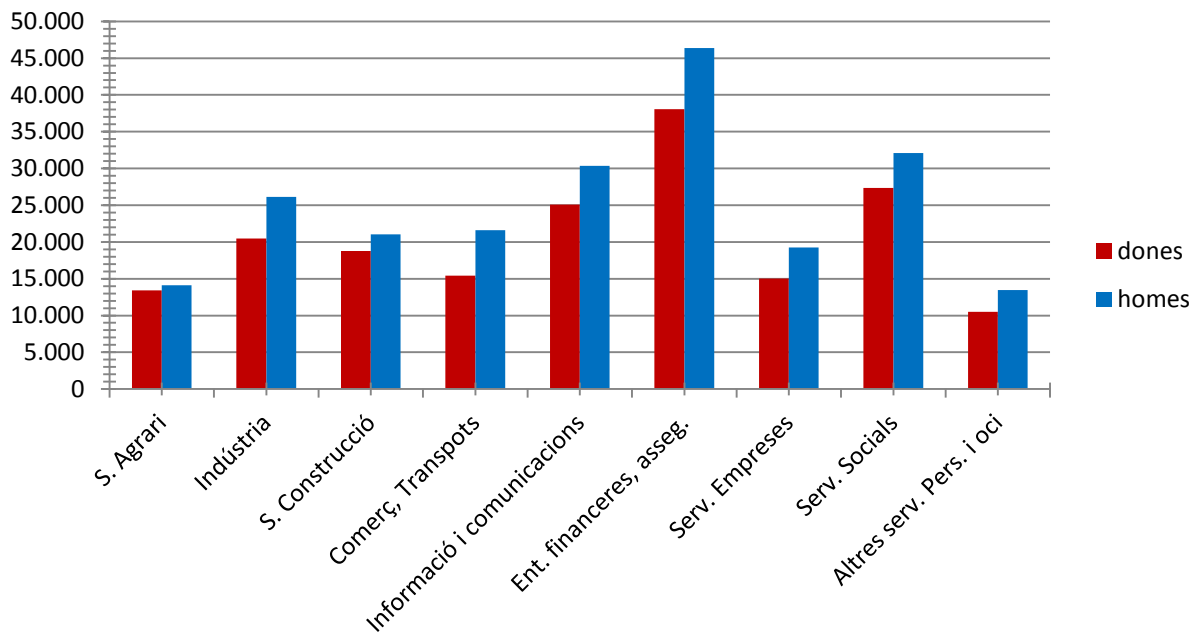
2021	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.614	2.046	21,1 %
de 18 a 25 anys	7.882	9.244	14,7 %
de 26 a 35 anys	17.812	19.231	7,4 %
de 36 a 45 anys	20.717	23.201	10,7 %
de 46 a 55 anys	22.166	25.995	14,7 %
de 56 a 65 anys	21.903	27.148	19,3 %

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

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.

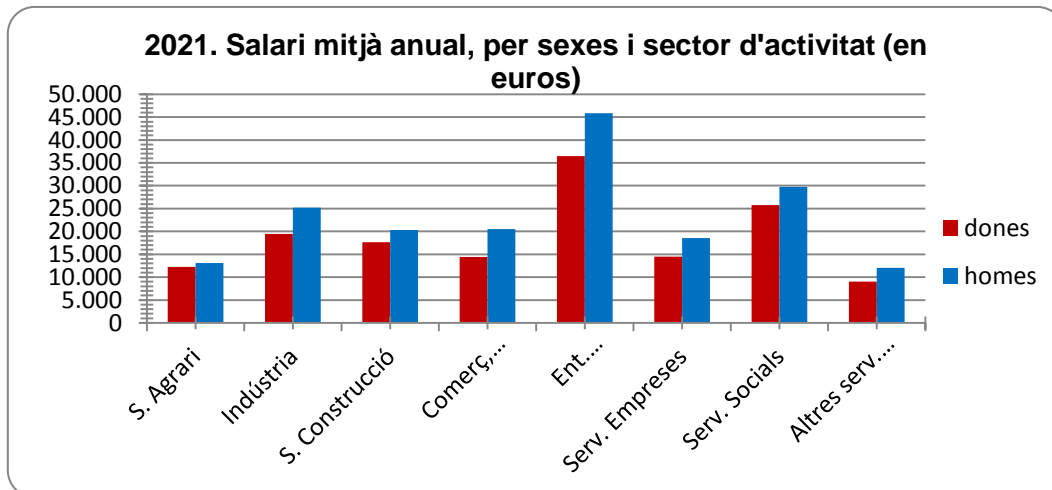
2022. Salari mitjà anual, per sexes i sector d'activitat (en euros)



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

2022	dones	homes	bretxa salarial de gènere	% dones assalariades al sector
Agrari	13.429	14.128	5 %	18,5 %
Indústria	20.473	26.146	21,7 %	30,7 %
Construcció, activitats immobiliàries	18.763	21.049	10,9 %	17,1 %
Comerç, transports	15.403	21.593	28,7 %	43 %
Informació i comunicacions	25.081	30.375	17,4 %	30,5 %
Entitats financeres, asseguradores	38.050	46.391	18 %	54,2 %
Serveis a empreses	15.016	19.238	21,9 %	51,3 %
Serveis socials	27.335	32.079	14,8 %	65,6 %
Altres serveis personals i d'oci	10.519	13.480	21,9 %	58 %

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

2021 Salari mitjà anual	dones	homes	bretxa salarial de gènere	% dones assalaria- des 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, asseguradores	36.445	45.889	20,6 %	53,2 %
Serveis a 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 %

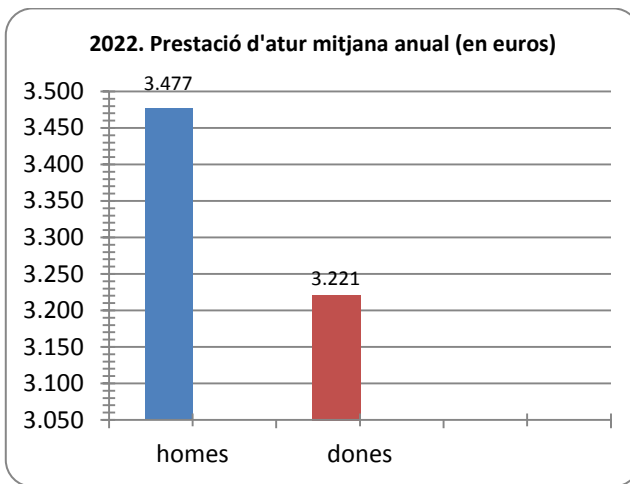
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE

Prestació d'atur

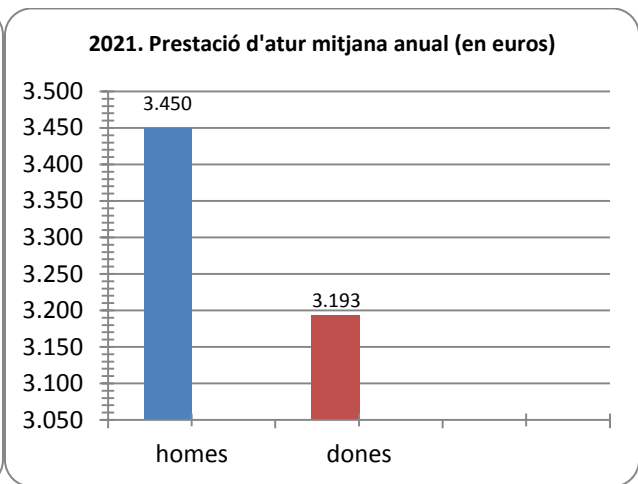
Segons dades de l'Enquesta de població activa (EPA), al 4t trimestre del 2023 les **dones aturades** representaven 51,3 % del total de les persones aturades de la demarcació de Lleida.

Amb dades de l'AEAT del 2022, a Lleida, les dones van percebre de mitjana anual 256 euros menys de prestació d'atur que els homes, 257 euros al 2022. El valor mitjà anual de les prestacions d'atur gairebé s'ha mantingut igual i ha crescut molt lleument en ambdós sexes.

La bretxa de gènere en la prestació d'atur mitjana anual que reben les dones respecte dels homes ha disminuït en relació amb l'any passat. A Lleida al 2022 se situava en el 7,3 % de mitjana anual, mentre que al 2021 era del 7,5 %.



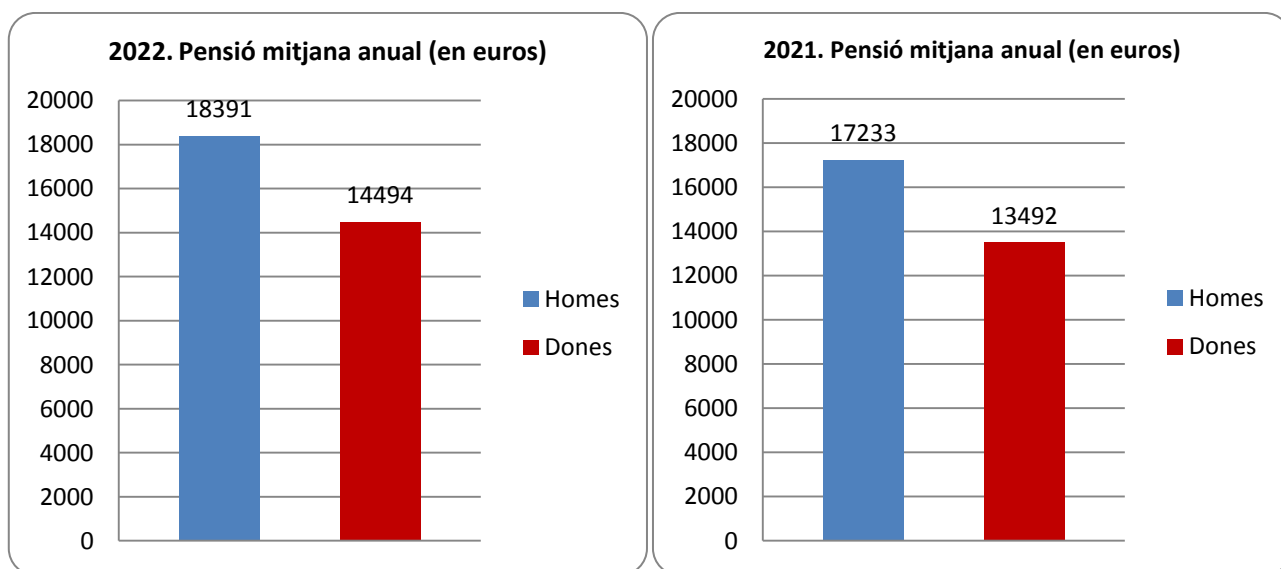
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT



Pensions

Si ens fixem en les **percepcions de la pensió mitjana anual a Lleida al 2022**, les dones van cobrar 14.494 euros i els homes, 18.391 euros. Les dones, doncs, van percebre 3.897 euros menys que els homes. Al 2021 les dones van cobrar 13.492 euros i els homes, 17.233 euros de pensió mitjana anual, és a dir, 3.741 euros menys que els homes.

La bretxa de gènere en les pensions ha disminuït lleugerament respecte de l'any passat i és del 21,1 % al 2022, mentre que al 2021 era del 21,7 %.



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

Propostes sindicals de CCOO per a aquest 8-M de 2024:

La desigualtat salarial és el resultat de la discriminació laboral que pateixen les dones en la seva inserció i trajectòria al mercat de treball, que a la vegada té l'origen en l'assignació d'uns rols diferenciats per gèneres que adscriuen les dones gairebé en exclusiva a les tasques domèstiques i de cures. Tal com s'avança a la [Proposta de Pacte integral i estatal de cures de CCOO](#), cal un repartiment del treball assalariat i el domèstic i de cura, però també un canvi de paradigma que valori la importància de la vida i s'atorgui valor a unes cures a les quals ara no s'atorga cap preu o un de molt baix.

Gràcies a polítiques clau que hem impulsat des de CCOO, com la pujada de l'SMI, la reforma laboral o el V AENC (Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva), la igualtat avança arreu de l'Estat, també pel que fa a matèria de retribucions.

Les propostes i les polítiques defensades pel sindicat a les meses de diàleg social i a les empreses han fet possible que la bretxa salarial de gènere s'hagi reduït any rere any. Un percentatge de reducció que, malgrat ser el més baix dels últims quinze anys, reflecteix que encara queda molt per fer i que hem de seguir presentant propostes que erradiquin d'una vegada per totes aquesta desigualtat.

Des de fa anys, CCOO adverteix que si es vol anar a l'arrel del problema caldrà actuar sobre les causes estructurals que són l'origen principal de la bretxa: la divisió sexual del treball que adscriu, gairebé en solitari, la responsabilitat de les cures en les dones, tinguin o no una feina.

Només cal apostar per la redistribució de les cures, és a dir, per la corresponsabilitat.

Una corresponsabilitat que apel·la els homes, els poders públics i les empreses per construir un nou model de societat més igualitària. Per guanyar tothom i guanyar més, i no només des del punt de vista econòmic, sinó per guanyar més en salut i temps propi de les dones, en temps de presència i el dret a cuidar per als homes, en productivitat per a les empreses (les més responsables són les més productives), en equitat per a aquesta societat i en igualtat i democràcia per a l'Estat.

Des de CCOO reivindicuem un repartiment del treball assalariat, i del domèstic i de cures, però també un canvi de paradigma que valori i atorgui valor a les cures i això s'ha de resoldre actuant des del seu origen amb un sistema educatiu que promogui principis d'igualtat de gènere i posi fi a aquest imaginari normatiu patriarcal, segons el qual les dones tenen més capacitat per cuidar i per això s'aproven normes específiques que permeten a les dones seguir cuidant.

La corresponsabilitat és una de les mesures més sòlides per posar fi a la bretxa salarial i laboral que existeix, però per això tots els agents implicats han d'assumir la seva responsabilitat, començant per l'Estat i la Generalitat de Catalunya com a responsables de cuidar la seva ciutadania, seguint per les empreses i acabant pels homes.

Per un pacte estatal per les cures:

1. Reclamem un gran pacte estatal i integral de les cures, extensiu a Catalunya, respecte de les competències transferides, que inclogui el sector de les cures en sentit ampli, el de la infància (educació i lleure escolar, fonamentalment de 0 a 3 anys i en població infantil vulnerable); les cures de llarga durada (dependència, discapacitat, etc.), i les cures indirectes (neteja, cuina, subministraments, etc.), en el qual les persones siguin el centre de les polítiques

- públiques, que les cures es desfeminitzin i s'abordi el concepte jurídic de "persona cuidadora professional".
2. Apostem per la inversió al sector i per serveis públics de qualitat com a garantia del dret de la ciutadania a rebre cures professionals de les administracions públiques competents quan es necessitin a les diferents etapes i circumstàncies de la vida.
 3. Volem que s'estenguin cap una organització social corresponsable. La política de les cures ha de formar part de l'estat de benestar.

Des de CCOO exigim polítiques públiques per afrontar les cures que evitin que les dones hagin de triar entre treballar o cuidar i demanem a les empreses que apostin per la igualtat salarial i per la negociació col·lectiva, especialment a través dels plans d'igualtat.

Demanem també als homes que responguin, s'impliquin, exigeixin i exerceixin el seu dret a cuidar; a les empreses que negociïn mesures amb la representació legal de les persones treballadores que permetin i fomentin la corresponsabilitat, i a les administracions que inverteixin en recursos i serveis públics que cobreixin aquest treball no pagat que fins ara han fet les dones.

Amb corresponsabilitat, tothom hi guanya!

A CCOO reivindiquem el 8-M cada dia als nostres centres de treball i lluitem, mitjançant la negociació col·lectiva, per erradicar les desigualtats i les discriminacions de gènere dins el món laboral.

Per tot això, aquest 8-M, CCOO de Catalunya, com a sindicat feminista de dones i homes, exigim:

- **Reduir de manera progressiva la jornada laboral** setmanal a tots els sectors, sense reducció de salari, que permeti treballar menys, distribuir les feines i viure millor.
- Avançar en polítiques de **conciliació corresponsable del temps social i del temps laboral**, repensant el temps de treball i d'oci des d'una perspectiva integral i feminista, i tenint en compte els sectors productius, sobretot els més afectats pel canvi de paradigma.
- Incloure les cures a l'estat del benestar, per la qual cosa és necessari un gran **pacte estatal i integral de les cures** dotat dels recursos necessaris, que incorpori el sector de les cures en sentit ampli, és a dir, les cures a la infància, les cures de llarga durada per a persones dependents i amb diversitat funcional, així com les cures indirectes (cuina, neteja, etc.).
- Crear un **registre públic i obligatori dels protocols d'assetjament sexual** i per raó de sexe que permeti fer un seguiment de les empreses que incompleixin la seva obligació en matèria de prevenció i lluita contra les violències masclistes al centre de treball.
- Impulsar, mitjançant la negociació col·lectiva, **increments salarials**, especialment en els sectors més feminitzats.
- Endegar **polítiques preventives amb perspectiva feminista**. Per fer-ho, cal modificar la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Hi ha mancances en la investigació científica (criteris i indicadors) respecte de les afectacions i les patologies diferencials entre les dones i els homes dins el món laboral. Per tot això, és necessari reformular els patrons i els criteris d'estudi perquè tinguin en compte aquesta diversitat.

- Implementar els **permisos per conciliar la vida laboral, la personal i la familiar** amb plenes garanties i sense causar cap tipus de penalització ni laboral ni personal ni familiar a la persona que s'hi aculli, amb especial èmfasi en les famílies monoparentals sense xarxa de suport al país, com són les dones migrants. Per això, reclamem que el permís de 8 setmanes per cura d'infants fins als 8 anys sigui remunerat íntegrament, tal com estableix la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.
- No vincular l'aplicació del **permís de lactància** al permís de 8 setmanes per cura de menors fins als 8 anys. Defensem l'existència del permís de lactància, que dona resposta a una necessitat en els primers mesos de vida de l'infant, així com l'existència del permís de 8 setmanes per cura de menors, que respon a un altre tipus de necessitat dels menors.
- Exigir **una formació i una educació integrals i obligatòries** per sensibilitzar i erradicar els estereotips que discriminen les dones, així com per orientar les dones als sectors masculinitzats, i els homes, als feminitzats.
- Exigir un canvi en **les polítiques de cures**, de manera negociada, per dignificar la vida de les persones a les residències de gent gran, tant dels professionals que hi treballen com les persones internes. A banda, s'han de **millorar les polítiques de salut i les condicions de vida de la gent gran**, amb perspectiva de gènere, a fi que es tingui en compte com a ciutadania de primera.

Des de CCOO aquest 8-M i a l'entorn del nostre lema "Amb corresponsabilitat, tothom hi guanya" volem trencar estereotips, combatre els mandats del gènere i construir, juntes i junts, un món més lliure per a totes i tots.

#8MCorresponsabilitat

Imma Romeo Mallafré

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

Lleida, 8 de març de 2024