Plans d'igualtat
i condicions de treball de les dones a **Catalunya**

2022

CCOO

INFORME
març2022

Plans d'igualtat
i condicions de treball de les dones a **Catalunya**

2022

CCOO

Març 2022

Elaboració:
Daniel Garrell Ballester
Irene Galí Magallón
Marc Andreu Acebal
Dolors Llobet Maria
Cristina Torre López
Mentxu Gutiérrez Jiménez
Romina Garcia Inglés
Jorge Moraleda Daza

Disseny i maquetació:
Miquel de Toro

Il·lustració de portada:
Laura Sire (Instagram: Lmsire)

Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya

Índex

Introducció, 7
1. Dones, mercat de treball i bretxa salarial a Catalunya, 9
Conclusions, 18
2. Plans d'igualtat, 21
3. Propostes de CCOO de Catalunya, 23
Per avançar en igualtat entre dones i homes a la feina, 23
Per fomentar la corresponsabilitat, 23
Per implantar els plans d'igualtat, 24

INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest informe, amb motiu del 8 de març de 2022, és la descripció de la situació de les dones en el mercat de treball de Catalunya i les seves conseqüències en les diferències salarials entre homes i dones, així com l'anàlisi de l'estat de desenvolupament dels plans d'igualtat a les empreses del nostre país i les propostes sindicals que CCOO de Catalunya planteja per tal d'avançar en la igualtat entre homes i dones en el treball.

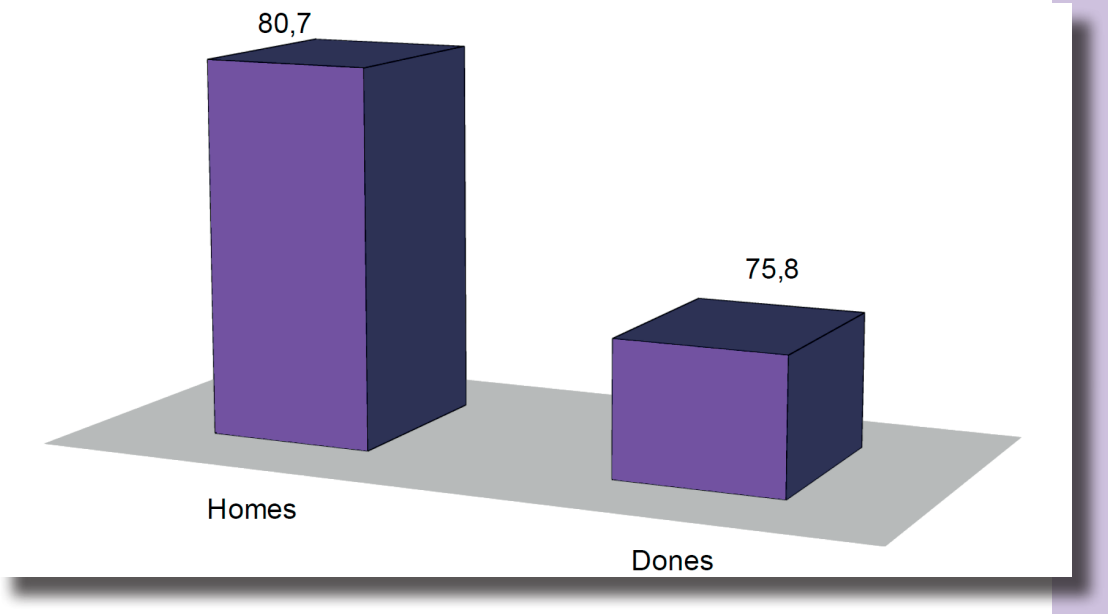
Atesa la distorsió que ha suposat la crisi derivada de la pandèmia de covid-19 en l'evolució del mercat de treball durant el període 2020-2021, hem decidit no fer cap comparació interanual de dades i limitar l'anàlisi quantitativa de la situació del mercat de treball a una foto fixa del final de l'any 2021, utilitzant les darreres dades publicades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) per l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

1. DONES, MERCAT DE TREBALL I BRETXA SALARIAL A CATALUNYA

A continuació es presenten i s'analitzen els principals indicadors sobre el mercat de treball de Catalunya, tot comparant les dades dels homes i de les dones. Aquesta comparació ens ha de servir per valorar la diferent situació d'ambdós gèneres. Aquests indicadors es comparen tenint en compte també les edats i la nacionalitat de la població. S'han utilitzat les dades de l'EPA que l'INE ha fet públiques per quart trimestre del 2021, les darreres disponibles en el moment de tancar aquest informe.

El primer que observem és que, en finalitzar l'any 2021, la taxa d'activitat de les dones a Catalunya era cinc punts inferior a la dels homes. Segons aquestes dades, hi ha un percentatge superior de població femenina que de població masculina en edat de treballar que no treballa i no està tampoc interessada a fer-ho.

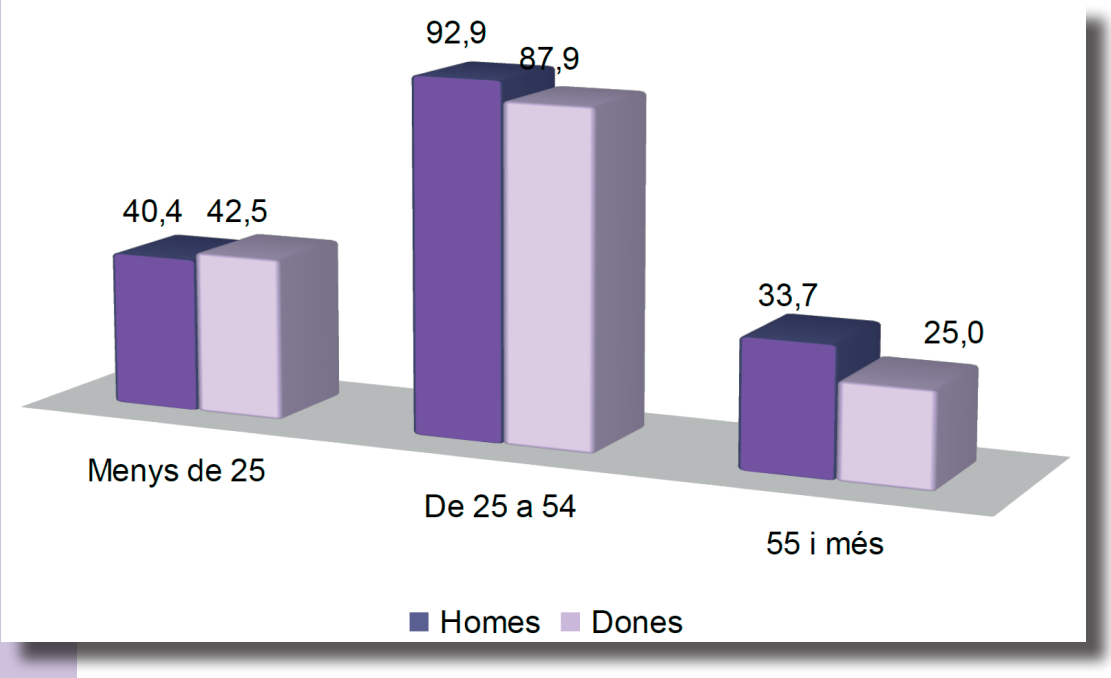
Gràfic 1. Taxes d'activitat de 16 a 64 anys per sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Aquesta diferència no es dona en la població menor de 25 anys. Com mostra el gràfic 2, les dones joves presenten una taxa d'activitat superior a la dels homes de la seva edat, en un grup d'edat en què la taxa d'activitat es la meitat de la mitjana de la població. Això és així, principalment, perquè es tracta d'una edat en què hi ha una part molt important de la població que prioritza els estudis per damunt de l'activitat laboral. En els trams d'edat més avançada, especialment en el tram central on es concentra l'activitat, es capgira la situació i les dones presenten una taxa d'activitat més baixa que la dels homes. Aquesta diferència continua i s'incrementa en el tram d'edat proper a la jubilació.

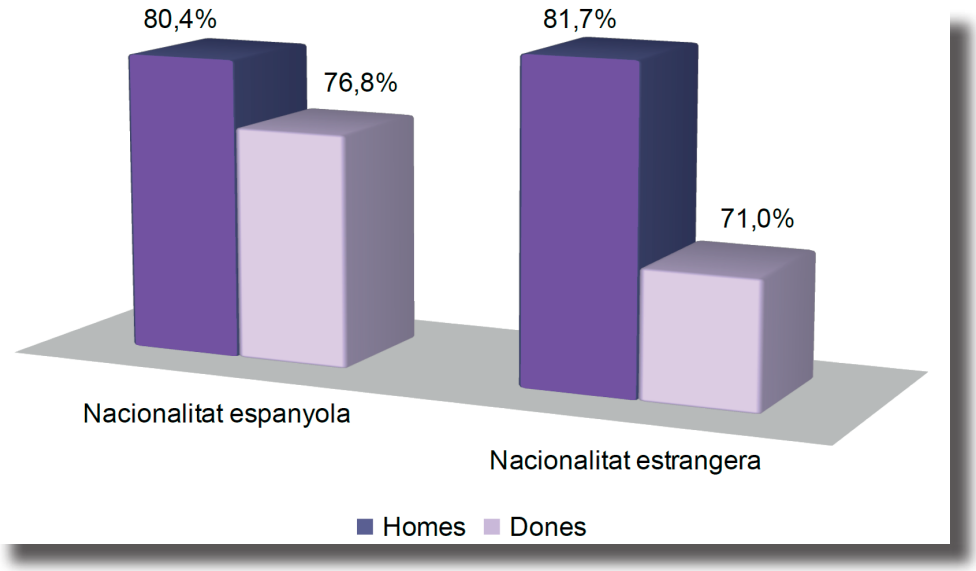
Gràfic 2. Taxes d'activitat per edat i sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Les dones estrangeres presenten una taxa d'activitat més baixa que les dones espanyoles, mentre que, en canvi, els homes estrangers són lleugerament més actius que els homes de nacionalitat espanyola. Cal dir que la més baixa taxa d'activitat de les dones estrangeres està molt influïda per una especialment baixa activitat de les dones marroquines, la taxa de les quals no arriba al 50%1[1].

Gràfic 3. Taxes d'activitat de 16 a 64 anys, per sexes i nacionalitat. Catalunya, 4t trimestre 2021

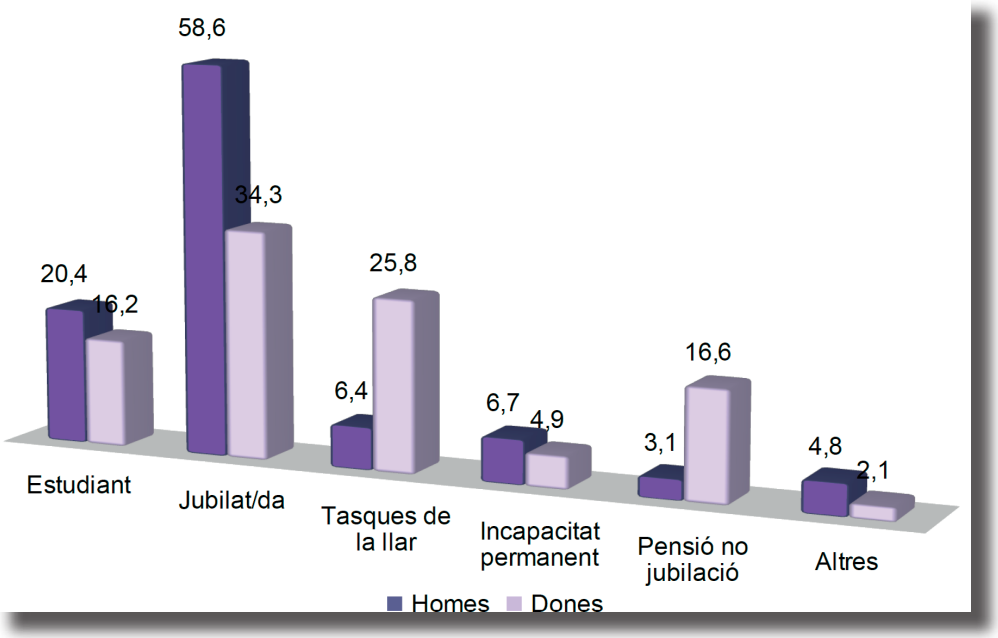


Font:Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa, INE.

1 Dada extreta de l'informe Situació Laboral de la Població Estrangera a Catalunya (informe 2021): La población marroquina, realitzat pel Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya i encara inèdit, pendent de presentar-se públicament, en el moment de tancar aquest treball.

El següent gràfic ens mostra els motius que declaren les persones inactives per a no treballar. Com podem veure, en el cas de les dones hi destaca que més d'una quarta part de les dones inactives diuen que no cerquen feina perquè han de dedicar el temps a les tasques domèstiques. També destaca que, mentre que els homes jubilats són proporcionalment el doble que les dones jubilades, el percentatge de dones que cobren altres tipus de pensions diferents a la de jubilació és proporcionalment cinc cops més elevat que el dels homes que estan en aquesta situació.

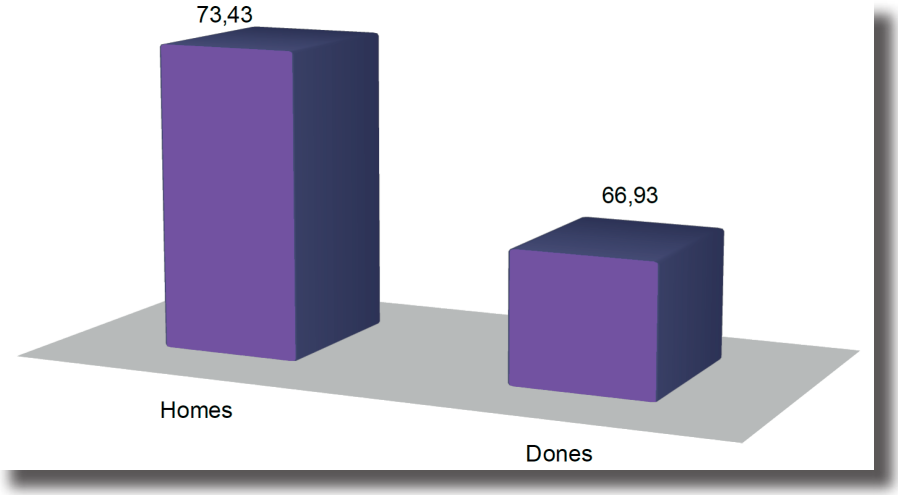
Gràfic 4. Distribució de les persones inactives segons els motius de la inactivitat (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Pel que fa a l'ocupació, a continuació podem observar que la taxa d'ocupació de les dones és més de sis punts inferior a la dels homes.

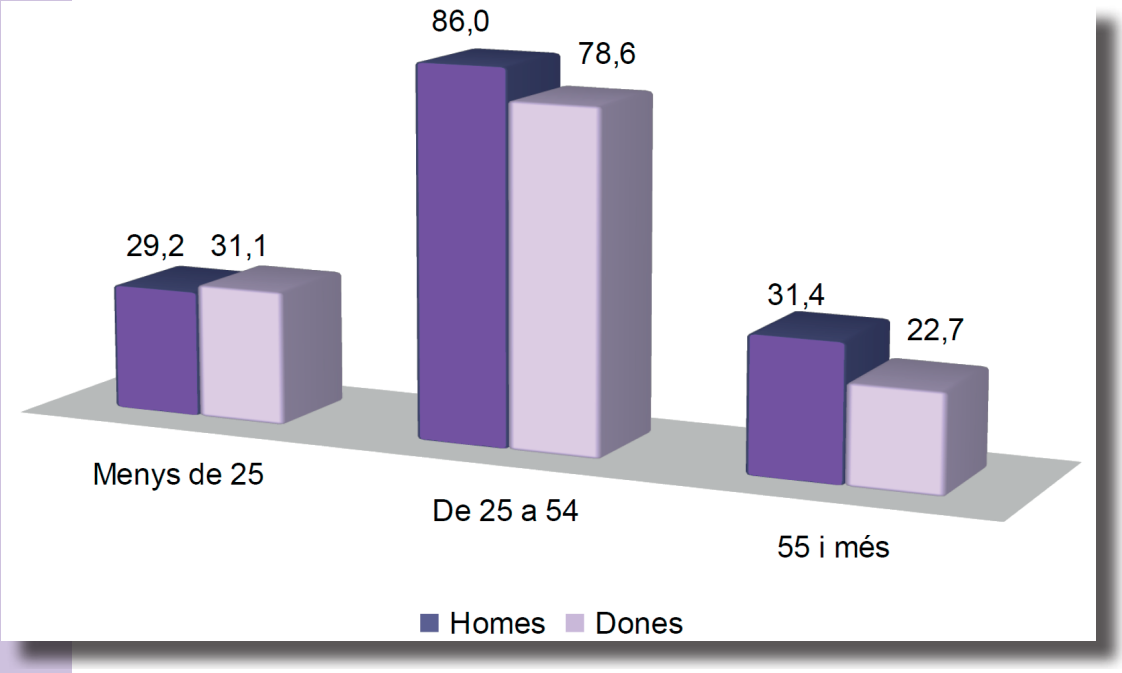
Gràfic 5. Taxes d'ocupació de 16 a 64 anys per sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

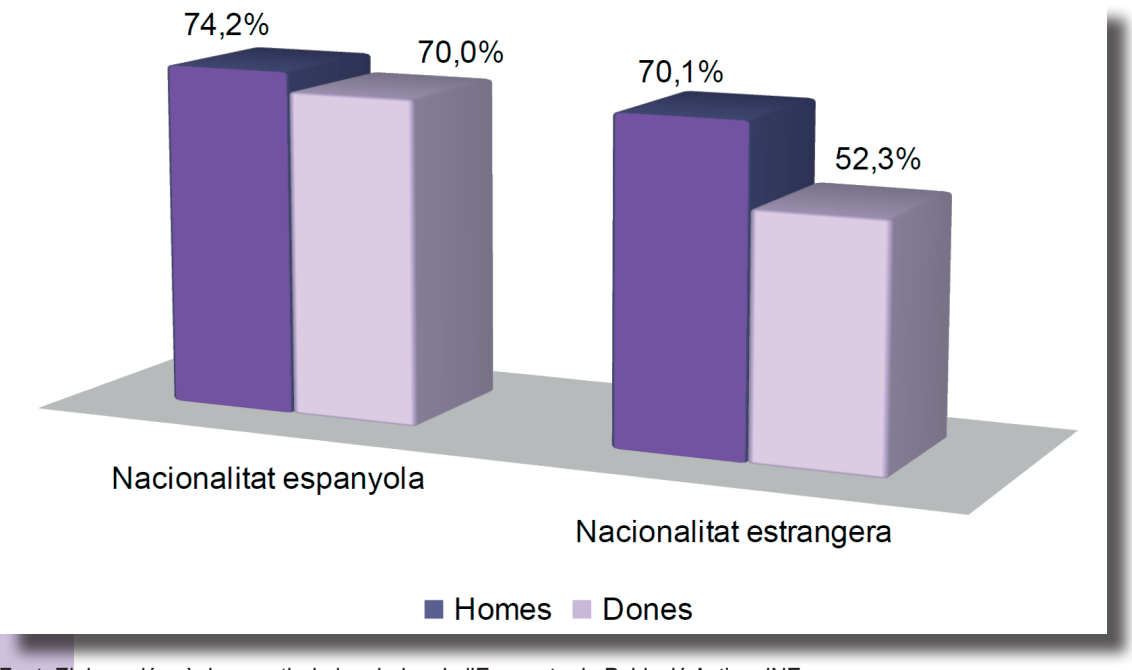
Una altra vegada veiem que aquesta diferència no es dona en el col·lectiu més jove. Les dones menors de 25 anys presenten una taxa d'ocupació una mica superior a la dels homes d'aquest tram d'edat. No obstant, el tram d'edat més actiu i en el de més edat és en el que les dones presenten una ocupació inferior a la dels homes.

Gràfic 6. Taxes d'ocupació per edat i sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

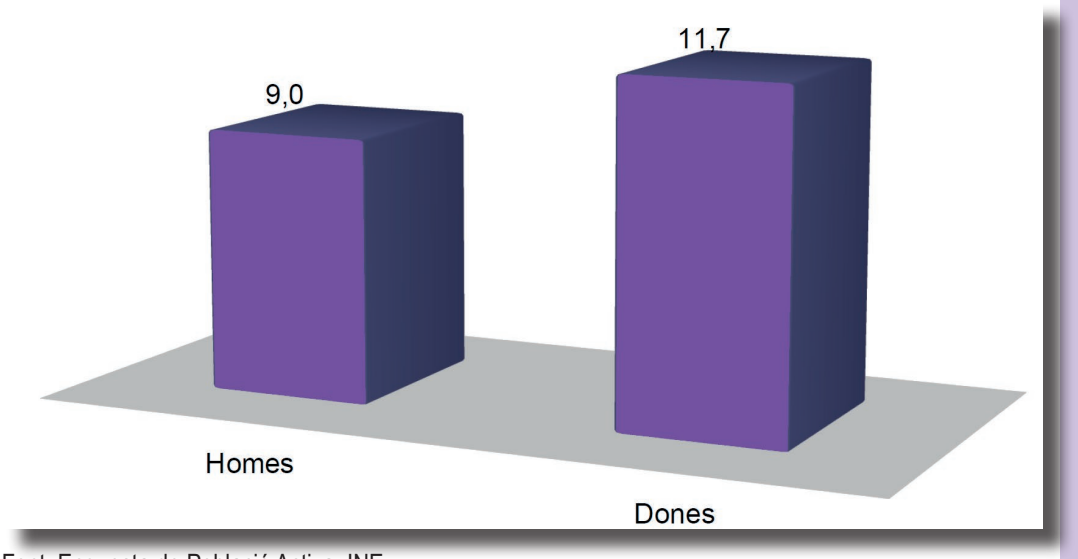
Gràfic 7. Taxes d'ocupació de 16 a 64 anys per sexes i nacionalitat. Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa, INE.

Les dones estrangeres presenten una taxa d'ocupació més baixa que les dones espanyoles, les quals mostren una taxa d'ocupació molt semblant a la dels homes estrangers. Comparant, doncs, per nacionalitat i sexe, veiem clarament que l'ocupació relativa de les dones estrangeres és molt més baixa que la de qualsevol dels altres tres col·lectius, incloses les dones de nacionalitat espanyola. La seva taxa d'ocupació és entre 18 i 22 punts inferior a les de la resta. D'altra banda, prop d'un 12% de les dones actives estan sense feina, gairebé tres punts percentuals més que els homes.

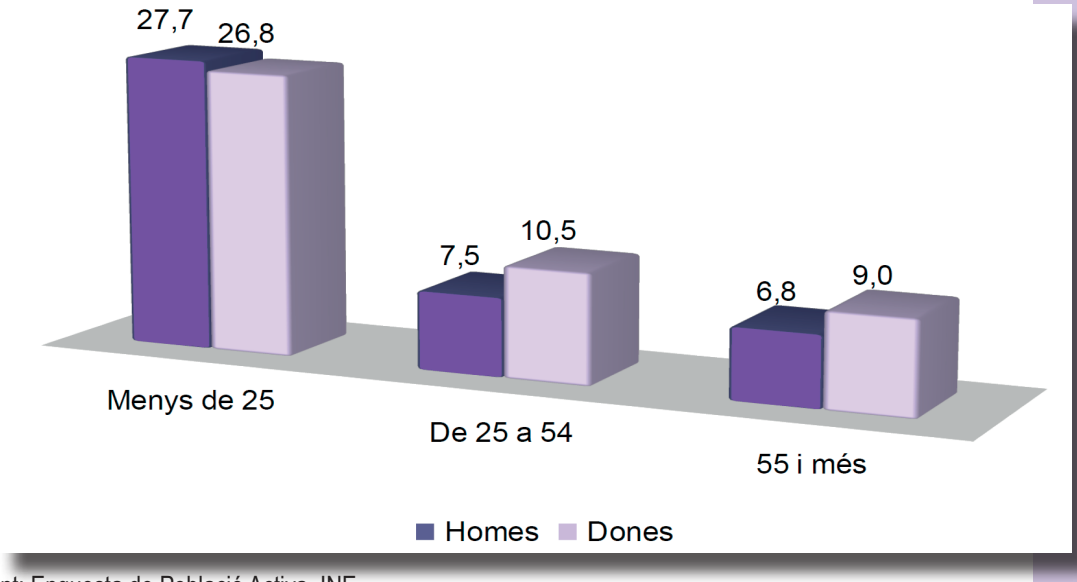
Gràfic 8. Taxes d'atur per sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Un altre cop, les dones més joves presenten unes dades lleugerament millors que els homes joves, mentre que és en les edats centrals i de finals de la vida activa on trobem un atur femení superior al masculí.

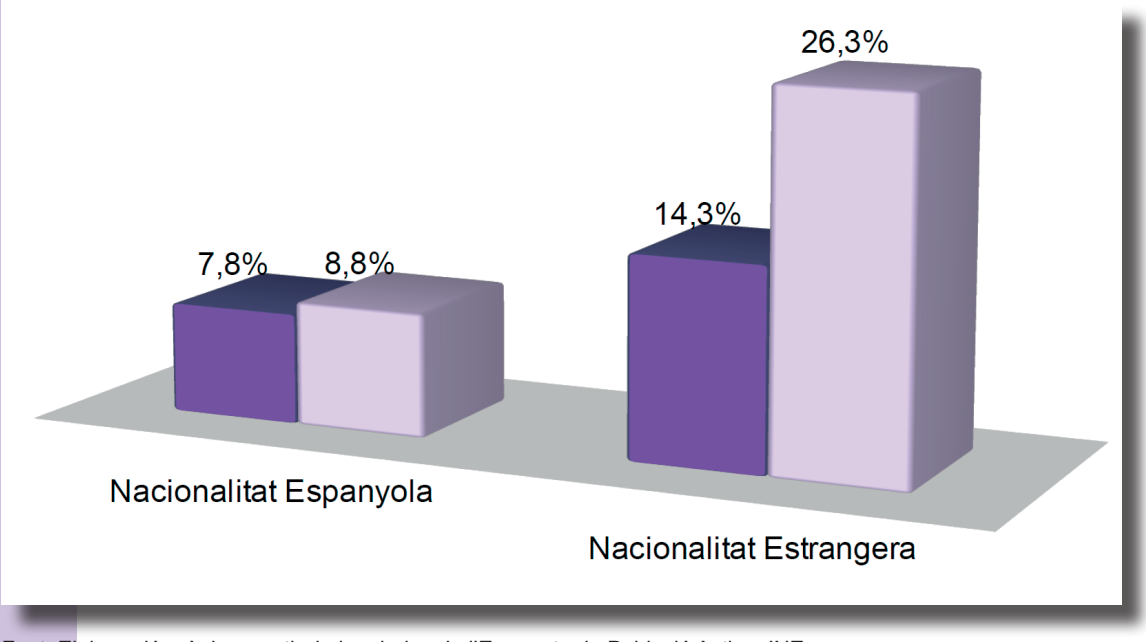
Gràfic 9. Taxes d'atur per edat i sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

L'atur és clarament superior en la població de nacionalitat estrangera, però molt especialment en el cas de les dones. La taxa d'atur de les dones estrangeres triplica la de les dones de nacionalitat espanyola i és prop del doble de la taxa dels homes estrangers.

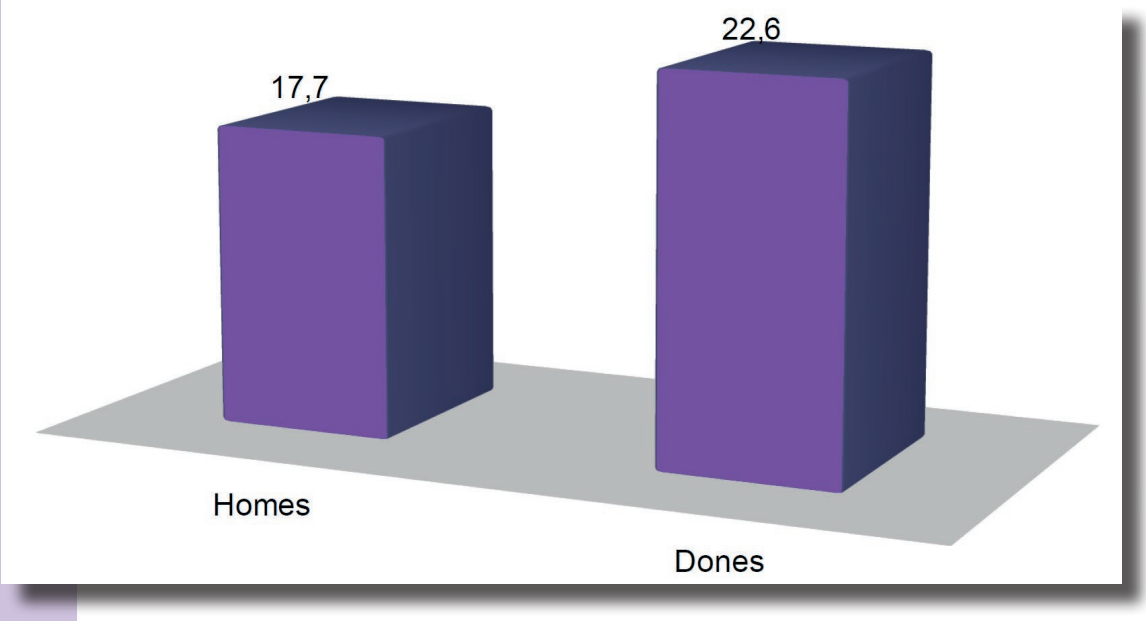
Gràfic 10. Taxes d'atur de 16 a 64 anys per sexes i nacionalitat (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa, INE.

Pel que fa a la qualitat de l'ocupació, cal dir que la taxa de temporalitat femenina és clarament superior a la masculina.

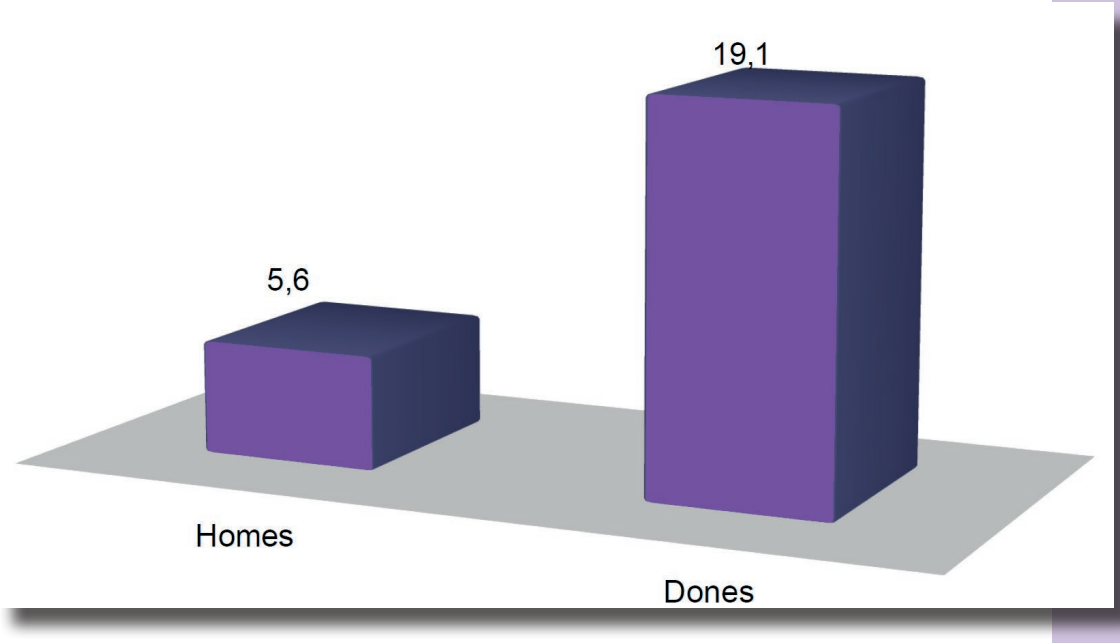
Gràfic 11. Taxes de temporalitat per sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Però on la diferència és més escandalosa és en la taxa de parcialitat. Com es pot veure en el gràfic 12, prop d'una de cada cinc dones ocupades treballa a temps parcial, mentre que en el cas dels homes, només és un de cada 20.

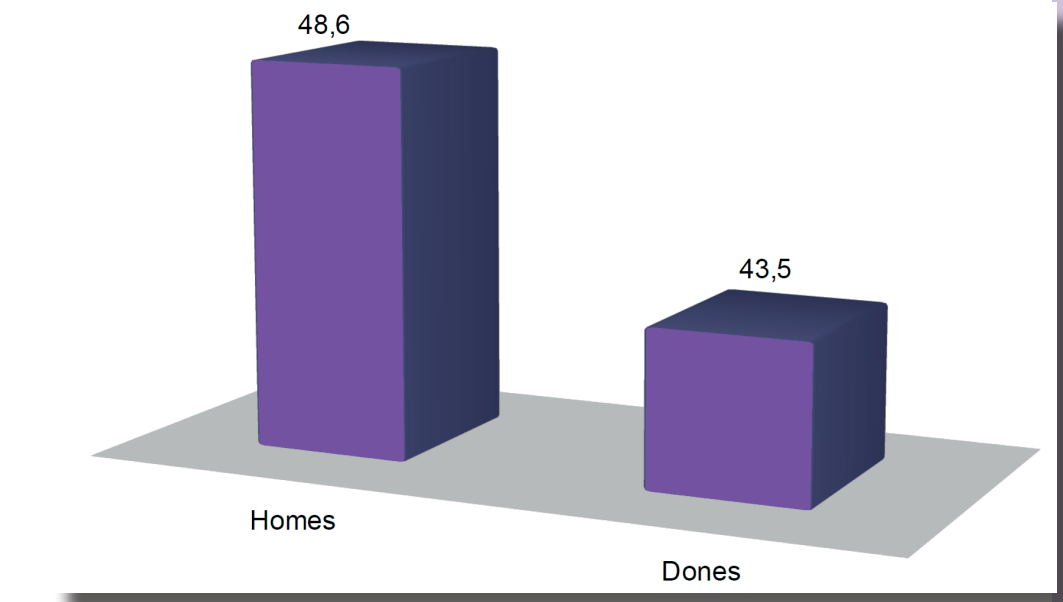
Gràfic 12. Taxes de parcialitat per sexes (%). Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa, INE.

D'aquest prop del 20% de dones ocupades a temps parcial, un 43,5% no té una jornada completa perquè no troba una feina a temps complet. La no voluntarietat en els homes és superior en cinc punts a la de les dones, una diferència que diversos estudis relacionen amb la menor assumpció de les tasques domèstiques i de cura de persones per part dels homes.

Gràfic 13. Taxes de parcialitat involuntària per sexes. Catalunya, 4t trimestre 2021



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa, INE.

La taula 1 ens mostra la distribució en subsectors d'activitat de la població ocupada per sexes. Hi podem veure que el percentatge de persones ocupades en el grup de comerç, transport i hostaleria és semblant en el dos col·lectius, tot i que les dades agrupen sectors que probablement tenen una presència d'homes i dones diferent. Les diferències les trobem sobretot en la indústria, on la dedicació dels homes és més del doble de la de les dones; en el grup d'administració i serveis públics, on les dones doblen la dedicació dels homes, i en el que inclou entreteniment i treball de la llar, on la dedicació de les dones també dobla la dels homes.

Taula 1. Distribució de la població ocupada de cada sexe per branca d'activitat. Catalunya, 4t trimestre 2021

	Homes	Dones
Agricultura	2,8%	0,5%
Indústries extractives, energía i agua	1,7%	0,4%
Indústria manufacturera	21,2%	9,8%
Construcció	10,0%	1,1%
Comerç, transport i hostaleria	27,2%	26,0%
Informació i comunicacions	5,7%	2,1%
Activitats financeres i assegurances	2,1%	2,9%
Activitates immobiliàries	0,8%	0,8%
Activitats científiques, tècniques i administratives	11,6%	14,9%
Administració Pública, Seguretat Social, educació, sanitat i serveis socials	13,1%	32,8%
Activitats Artístistiques, entreteniment i treball de la llar	4,0%	8,6%
Total	100,0%	100,0%

Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Taula 2. Distribució de la població ocupada de cada sexe per grup professional. Catalunya, 4t trimestre 2021

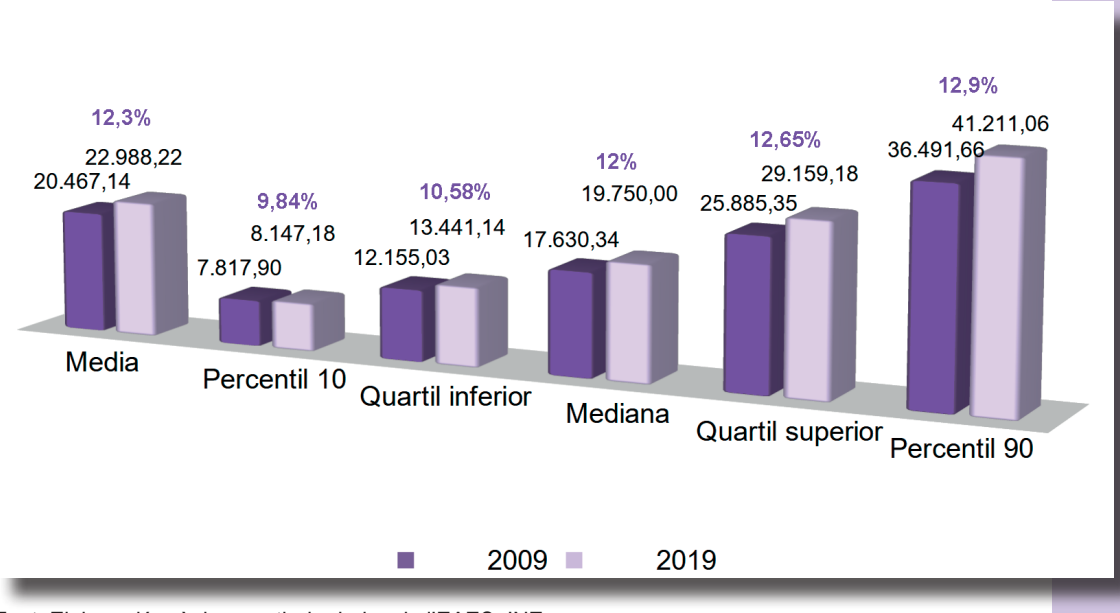
	Homes	Dones
Personal Directiu	5,6	3,1
Tècnics/ques superiors	17,7	25,7
Tècnics/ques de suport	14,1	10,6
Personal administratiu	7,3	19,7
Personal de restauració i comerç	14,7	23,8
Qualificades/ts de l'agricultura	2,3	0,3
Qualificades/ts indústria i construcció	17,2	1,3
Operadors/es maquinària	12,1	3,2
Ocupacions elementals	8,8	12,2
Total	100,0	100,0

Font: Enquesta de Població Activa, INE.

Les dones ocupen més llocs de treball de tècniques superiors, de personal administratiu, de personal de restauració i comerç, i d'ocupacions elementals (sense qualificació) que els homes. Per contra, es pot destacar la seva menor ocupació com a personal directiu i com a personal de la indústria (qualificat o operador de maquinària).

D'acord amb l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES) de l'INE, el salari de les dones a Catalunya va situar-se l'any 2019 (últim amb dades disponibles) en 22.988 euros anuals. Això significa un augment del salari mitjà d'un 12% durant l'última dècada. No obstant, si parem atenció a les variacions en els salaris utilitzant una distribució per llindars, podem veure com els salaris que es troben en la part superior de l'estructura salarial (Quartil superior i Percentil 90) estan augmentant a un ritme molt més ràpid que aquells que es troben en la part inferior (Percentil 10 i Quartil inferior), tal com veiem en el següent gràfic. Aquest fet és indicatiu d'una estructura salarial cada vegada més desigual entre les dones treballadores.

Gràfic 14. Salaris 2009 i 2019 i augment percentual



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EAES, INE.

Les dades que proporciona l'EAES ens mostren també com l'augment salarial de les dones ha estat superior al dels homes en tots els grups analitzats, pel que la bretxa salarial de gènere ha disminuït entre 2009 i 2019, passant del 23,91 al 20,64. La disminució de la bretxa salarial de gènere durant els últims anys és una bona notícia. No obstant, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu dels salaris de les dones respecte els dels homes i, per tant, no proporciona per si mateix informació sobre les condicions salarials objectives, ni de les dones ni dels homes. De fet, la disminució de la bretxa salarial és compatible amb aspectes negatius com l'augment de les desigualtats salarials entre les treballadores, baixades salarials als estrats més vulnerables o l'augment del percentatge de treballadores que cobren salaris per sota del SMI.

Es fa necessari també reflexionar sobre un canvi de perspectiva en l'enfocament de la mesura i anàlisi de la bretxa que ens ajudi a visibilitzar els objectius a assolir per a la seva erradicació i no només a quantificar allò que les dones deixen de cobrar per ser dones. En altres paraules, hem de passar del quant cobren de menys les dones (un 20,64%, segons l'Enquesta Anual d'Estructura

Salarial-EAES del 2019), al quant haurien de cobrar de més per a acabar amb la bretxa (un 26%), que no és ni de bon tros el mateix.

La bretxa salarial de gènere és una realitat en totes les franges d'edat, però tendeix a eixamplar-se a mesura que avança la vida laboral i, en especial, coincidint amb el moment d'inici de la maternitat i la cura de fills durant els seus primers anys de vida. Les dades salarials que proporciona de l'Agència Tributària (AEAT) mostren una progressiva disminució de la bretxa a partir dels 36 anys, on és més elevada, durant la darrera dècada. Al mateix temps, però, entre el 2010 i el 2020 s'ha incrementat la bretxa entre els menors de 18 anys (del 19,4 al 34,8) i entre els joves de 18 a 25 anys (del 11,5 al 13,6), i s'ha estancat al grup d'entre 26 i 35 anys (a l'11). Les dades relatives a la bretxa entre els treballadors joves han d'interpretar-se en el context d'una gran precarietat. És important destacar que el salari dels joves és avui dia més baix que l'any 2008 el que, sumant l'augment de l'IPC, significa una gran pèrdua de poder adquisitiu, situant Espanya com el país d'Europa amb més percentatge de treballadors joves pobres, entorn al 20%.

Les dades de l'AEAT també posen de manifest l'existència d'una menor bretxa salarial de gènere entre els treballadors estrangers (20,7) respecte els de nacionalitat espanyola (22,49), si bé aquest fet està relacionat amb una major extensió de la precarietat entre la població estrangera i no amb una millor situació de les treballadores estrangeres. Respecte a la bretxa salarial en els diferents sectors d'activitat, les dades de l'AEAT identifiquen el sector de l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca com aquell amb una menor bretxa (2,6), si bé això pot ser degut a una major extensió de la precarietat al sector, igual com passa entre els estrangers. A l'altre extrem, i amb bretxes força superiors a la mitja, destaquen el sector del comerç, reparacions i transport (28,39), i el de serveis a les empreses (27,35).

En relació a l'augment històric del SMI l'any 2019, les dades de l'EAES mostren com la bretxa va disminuir al quartil d'ingressos inferior, aquella part de l'estructura salarial més afectada per la mesura en 4,22 punts, passant del 29,92 al 25,7 i representant la disminució de la bretxa més acusada en aquest col·lectiu que indiquen els registres.

En la mesura en què els salaris determinen les prestacions socials (atur, incapacitat, jubilació…), la bretxa salarial es reprodueix també en l'estructura de les pensions. Entre els anys 2010 i 2020 hi ha hagut una disminució notable de la bretxa de gènere de pensions en el grup de 66 a 75 anys (del 40,21 al 28,69). Aquest fet s'explica pel fort augment de les pensions de les dones en la franja d'edat 66-75, fruit de la reducció de la bretxa salarial en els trams finals de la vida laboral. Entre els més grans de 75 anys, però, la bretxa ha augmentat des del 28,42 fins al 30,05.

CONCLUSIONS

La situació general de les dones en el mercat de treball de Catalunya és clarament pitjor que la dels homes, molt especialment en el cas de les dones de nacionalitat estrangera.

Les dones joves no presenten dades pitjors que les dels homes joves, en activitat, ocupació i atur. És en les edats més actives i en les darrers edats actives on les dades de les dones són pitjors. Són menys actives, estan menys ocupades i pateixen més atur.

La qualitat del treball de les dones ocupades també és pitjor que la dels homes ocupats. Presenten una temporalitat superior i treballen més a temps parcial. Tot i que la seva temporalitat involuntària és inferior a la dels homes, gairebé dues dones que treballen a temps parcial de cada cinc ho fan perquè no troben una feina a temps complet.

Hi ha diferències entre homes i dones pel que fa als sectors d'activitats on treballen i en els llocs de treball que ocupen. Les dones es dediquen força més als serveis públics i al treball de la llar. En comparació amb els homes, ocupen proporcionalment més llocs de tècniques superiors, però també llocs sense qualificar, mentre que s'ocupen menys en llocs de direcció.

El salari mitjà de les dones a Catalunya es va situar l'any 2019 en 22.988 euros, d'acord amb les últimes dades disponibles de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES). La progressió dels salaris, però, és diferent entre els estrats inferiors i superiors de l'estructura salarial de les dones, augmentant en major mesura els salaris més alts, el que indica una estructura salarial cada vegada més desigual entre les treballadores a Catalunya. La bretxa salarial de gènere, també amb dades de l'EAES, va situar-se al 2019 en 20,64%. Per tant, per acabar amb la bretxa salarial seria necessari que els salaris de les dones augmentessin un 26%.

La bretxa salarial és present a totes les etapes de la vida laboral, si bé s'accentua a partir del moment de la maternitat. El col·lectiu de treballadors estrangers presenta una bretxa salarial més petita que la de treballadors amb nacionalitat espanyola, però aquest és un fenomen que associem a una major prevalença de la precarietat i uns salaris notablement inferiors entre homes i dones estrangers. Cal destacar els efectes positius de l'augment del SMI en la reducció de la bretxa salarial en aquells estrats de l'estructura salarial més afectats per la mesura com el quartil d'ingressos inferior. La bretxa salarial condiciona també una bretxa en les pensions. A aquest respecte hem de destacar la disminució de la bretxa en les pensions durant els últims 10 anys en aquells pensionistes que s'acaben de jubilar, conseqüència de la disminució de la bretxa salarial en les últimes etapes de la vida laboral durant els últims anys.

2. PLANS D'IGUALTAT

La desigualtat en el mercat de treball entre dones i homes és un fenomen complex que es fa palpable de molt diverses formes. La bretxa salarial de gènere, la major prevalença de l'atur i la parcialitat entre les dones, la sobrerepresentació de les dones en els estrats inferiors de l'estructura salarial o el sostre de vidre són només algunes de les cares d'una realitat que condiciona els drets laborals, socials i econòmics de les dones. De la constatació d'aquesta realitat i de la necessitat d'emprendre mesures per combatre la desigualtat neix, l'any 2007, la Llei orgànica 3/2007, de 2 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones (LOIEDH), que va establir la obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat en aquelles empreses més grans de 250 treballadors. Pocs mesos després, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) establia també l'obligatorietat dels plans d'igualtat a l'Administració Pública.

L'any 2019 veu la llum el Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació (RDL 6/2019), que estableix, entre d'altres, una rebaixa progressiva en el llindar de treballadors a partir dels quals una empresa ha de disposar d'un pla d'igualtat, fins a arribar a totes les empreses amb 50 o més treballadors a partir del dia 7 de març de 2022. És a dir, si la LOIEDH va establir l'obligatorietat dels plans d'igualtat per a les grans empreses (a partir de 250 treballadors), el RDL 6/2019 amplia considerablement el número d'empreses obligades a disposar de pla d'igualtat, i en conseqüència també el número de persones afectades, en incloure també les empreses mitjanes (50 - 249 treballadors).

Però, què és un pla d'igualtat? La LOIEDH defineix els plans d'igualtat de les empreses com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir a la empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". En aquest sentit, indica, els plans d'igualtat "hauran de fixar els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats" (art. 46.1 LOIEDH).

Posteriorment, el RDL 6/2019 aprofundeix en la definició dels plans d'igualtat establint, d'una banda, el contingut mínim que ha de conformar el diagnòstic, realitzat en el sí de la comissió negociadora del pla d'igualtat: els processos de selecció i contractació de personal; les classificacions professionals; la promoció i formació dels treballadors i treballadores; les seves condicions de treball, incloent una auditoria salarial entre dones i homes; les mesures de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; la infrarepresentació femenina; les retribucions, i la prevenció de l'assetjament sexual. Per altra banda, aquesta normativa fixa els elements que necessàriament ha de contenir el pla d'igualtat, això és: el diagnòstic de la situació, els objectius a aconseguir així com les estratègies i pràctiques destinades a la seva consecució, que han de ser mesurables i avaluables i, per últim, un sistema per al seguiment i avaluació dels objectius fixats. El RDL 6/2019 determina, a més, l'obligatorietat d'inscriure els plans d'igualtat en un registre específic com a part del Registre de convenis i acords col·lectius del treball (REGCON).

De manera recent s'ha continuat amb el desenvolupament de la normativa, per tal de dotar-la de contingut específic i operatiu per a tots els actors involucrats. En aquest sentit, el Reial Decret 901/2020 aprofundeix en la definició dels continguts mínims del pla d'igualtat i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula l'obligatorietat de totes les empreses de realitzar un registre salarial dels treballadors en plantilla, incloent els càrrecs directius i, a més, la realització d'auditories salarials a totes aquelles empreses amb pla d'igualtat, és a dir, a totes les empreses de més de 50 treballadors.

D'acord amb els nostres registres, les empreses amb 50 o més treballadors a Catalunya són aproximadament 6.000. D'acord amb el RDL 6/2019, el termini per a aquestes empreses per a disposar d'un pla d'igualtat és el dia 7 de març de 2022. No obstant, les dades extretes del REGCON a dia 21 de febrer de 2022, indiquen que només hi ha 474 plans d'igualtat vigents a Catalunya entre aquells d'àmbit Estatal (305), de Catalunya (12), i de les províncies de Barcelona (113), Girona (21), Tarragona (10) i Lleida (13). D'acord amb aquestes dades, ens trobem encara molt lluny de l'objectiu marcat a la llei.

Les dades del REGCON mostren com molts dels plans d'igualtat que s'estan registrant durant les últimes setmanes són, en realitat, plans amb un inici de vigència anterior (anys 2020 i 2021), el que evidencia l'existència d'un subregistre i fa pensar que durant els propers dies o mesos continuïn emergint plans d'igualtat no registrats en data. També poden existir plans d'igualtat vigents a dia d'avui i registrats al Departament de Treball de forma prèvia a l'obligatorietat de fer-ho al REGCON (2020). A més, CCOO de Catalunya forma part actualiment de les comissions d'igualtat negociadores d'aproximadament 900 plans d'igualtat, que esperem també que culminin properament las seva tasca i augmentin el número d'empreses que donen compliment a la llei.

Volem destacar que CCOO de Catalunya, com a primera força sindical del país, està també present en les negociacions dels plans d'igualtat d'empreses on no existeix representació sindical, per tal de dotar de legitimitat els acords que es puguin prendre. Si bé aquest fet és una gran oportunitat per apropar el sindicat a treballadors que potser d'altra manera no hi entrarien en contacte i mostrar-ne la utilitat, també presenta grans reptes, com les dificultats en l'accés a la informació, la manca de registres salarials, o l'establiment d'una comunicació fluida i un clima de confiança amb les persones treballadores a les quals estem representant, aspectes que poden entorpir i allargar les negociacions, la signatura del pla d'igualtat i també la seva aplicació.

Tot i les dificultats, CCOO aposta de manera ferma per la consolidació dels plans d'igualtat com a eina necessària per assolir les més altes quotes d'igualtat entre homes i dones a la mitjana i gran empresa, així com l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació, violència o assetjament vers les dones en l'àmbit laboral. No obstant, cal estar vigilants. És important garantir que totes les empreses obligades a crear un pla d'igualtat donin compliment a la llei, motiu pel qual creiem necessari dotar la Inspecció de Treball dels mitjans necessaris per a realitzar aquest control de compliment. Però tant important com tenir un pla d'igualtat, és, d'una banda, vetllar per a que els plans d'igualtat no es converteixin en un simple tràmit burocràtic a complir per les empreses una vegada cada quatre anys. Un pla d'igualtat ha de respondre a les necessitats i característiques reals de l'empresa, detectades en un procés rigorós de diagnòstic i a partir de mesures i actuacions negociades al sí de la comissió d'igualtat. I, per altra banda, cal assegurar que el pla d'igualtat de cada empresa no es queda en un calaix, o calçant una taula, sinó que passa a ser part del dia a dia de l'activitat i la planificació de l'empresa.

3. PROPOSTES DE CCOO DE CATALUNYA

A partir de la fotografía de situació que ens dona aquest informe sobre les dones i el mercat de treball a Catalunya a finals del 2021, sobre la bretxa salarial amb dates de 2019 i 2020, i sobre els plans d'igualtat al febrer de 2022, sempre en funció de les darreres fonts estadístiques disponibles, CCOO de Catalunya aprofita la jornada reivindicativa del 8 de març de 2022 per fer les següents propostes.

PER AVANÇAR EN IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA FEINA

Implantació de la reforma laboral. El sindicat serem garants exigents tant a les empreses privades com a les administracions públiques de l'aplicació d'una normativa que comporta mesures favorables a la reducció de la bretxa salarial i les desigualtats. L'augment dels contractes indefinits i la reducció de la temporalitat dictada per l'eliminació dels contractes per obra o servei, així com el nous contractes formatius per a joves, l'increment de la força de la negociació col·lectiva possibilitada per la ulltraactivitat indefinida dels convenis i la prevalença dels convenis de sector, han de permetre que treballadores d'empreses multiserveis i d'altres, així com la gent jove en general, millorin les seves condicions salarials i redueixin la bretxa.

Increment del Salari Mínim Interprofessional. Totes les dades analitzades certifiquen que l'increment del SMI contribueix a reduir la bretxa, de manera que n'exigim la seva pujada fins a assolir el 60% del salari mitjà, tal i com estableix la Carta Social Europea.

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 a 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.

Ratificació del conveni 189 de l'OIT que equipari els drets laborals i de seguretat social de les treballadores de la llar al del conjunt de treballadors i treballadores.

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 les cures de familiars i fórmules de treball flexible per les necessitats de les persones treballadores de manera que la conciliació no vagi associada a una merma retributiva .

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

generen bretxa salarial de les dones. Cal modificar la regulació de les hores complementàries que camuflen prolongacions de jornada i disponibilitat horària per part de l'empresa.

Reivindiquem avançar en la reducció efectiva del temps de treball que faciliti la corresponsabilitat en les tasques de cura i les domèstiques.

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.

PER IMPLANTAR ELS PLANS D'IGUALTAT

A partir del dia 7 de març iniciem una campanya de seguiment i vigilància a totes les empreses que estan obligades a tenir registrat un pla d'igualtat i no han obert encara cap procés de negociació per fer-lo.

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 amb 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 i com s'exigeix a les empreses privades. Mentrestant, la Generalitat hauria de prendre algun tipus de mesura per les empreses públiques catalanes.

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

Reclamem la publicació de l'eina de valoració de llocs de treball amb perspectiva feminista del Ministerio de Trabajo que ens doti d'instruments per valorar-los sense estereotips i biaixos de gènere.

Març de 2022