



# 8 de Març: un any de reforma laboral i primera anàlisi de plans d'igualtat

març 2023



@ccoocatalunya  
www.ccoo.cat



**Coordinació:**

Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya

**Elaboració:**

Irene Galí Magallon  
Marc Andreu Acebal  
Dolors Llobet i Maria  
Mentxu Gutiérrez Jiménez  
Cristina Torre López  
Jorge Moraleda Daza

**Març de 2023**

# Índex

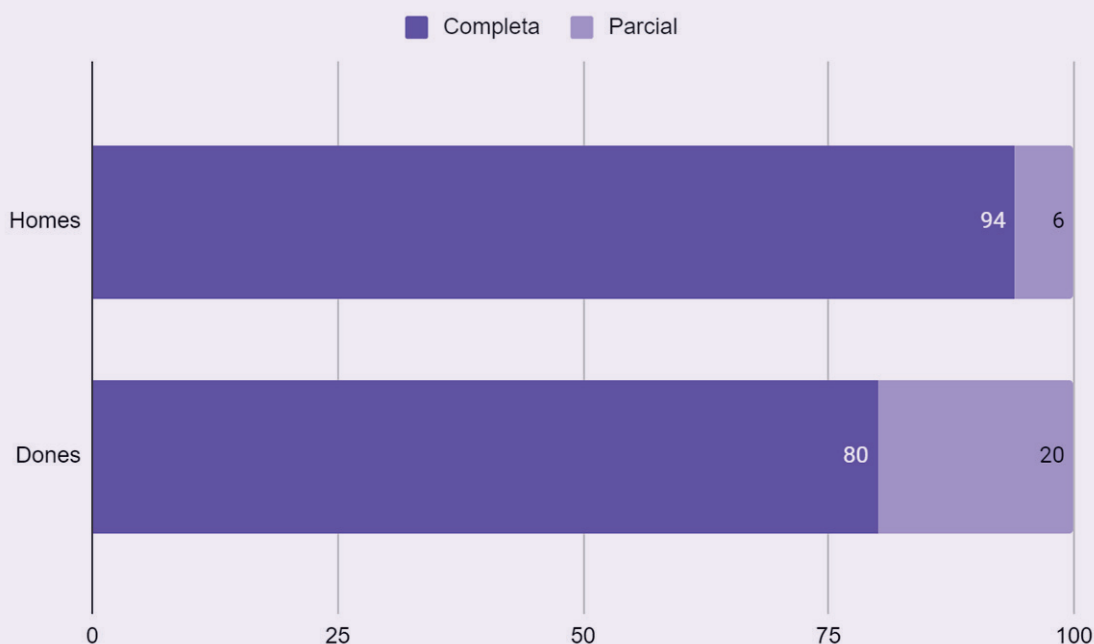
La precarietat té nom de dona	5
Any 2022: legislant contra la precarietat femenina	7
Disminució de la temporalitat	8
Més contractació i més estable	9
Màxim històric d'afiliació femenina	10
Plans d'Igualtat. Normativa i anàlisi preliminar 2022	11
Mida de les empreses i presència de dones a les plantilles	14
Mesures incloses als plans d'igualtat	15
Manca de continguts en plans d'igualtat: calen més recursos	16
Propostes sindicals	17



# La precarietat té nom de dona

La desigualtat en el mercat de treball entre dones i homes és un fenomen de gran complexitat que es fa palpable de molt diverses formes. La bretxa salarial de gènere, que va ser del 25,1% l'any 2021, n'és un exemple, però n'hi ha molts més. La taxa d'atur és sistemàticament més elevada entre les dones que entre els homes, amb excepció del període que va de 2008 a 2014, quan l'esclat de la bombolla immobiliària va destruir centenars de milers de llocs de treball associats a la construcció i que eren ocupats de forma majoritària per homes. Durant el darrer any, però, la bretxa de gènere en la taxa d'atur s'ha reduït amb força, essent aquesta el quart trimestre de 2022 de 9,9% en el cas dels homes i del 10,1% en el cas de les dones. També existeix una gran desigualtat de gènere pel que fa a l'extensió del treball a temps parcial, amb una taxa de parcialitat el quart trimestre de 2022 del 6% en el cas dels homes i del 20% en el cas de les dones. A més, més del 50% d'aquest treball a temps parcial és involuntari: els treballadors voldrien una ocupació a jornada completa, però no en troben.

Gràfic 1. Percentatge d'homes i de dones que tenen un contracte a jornada completa i a jornada parcial, Catalunya, quart trimestre de 2022.

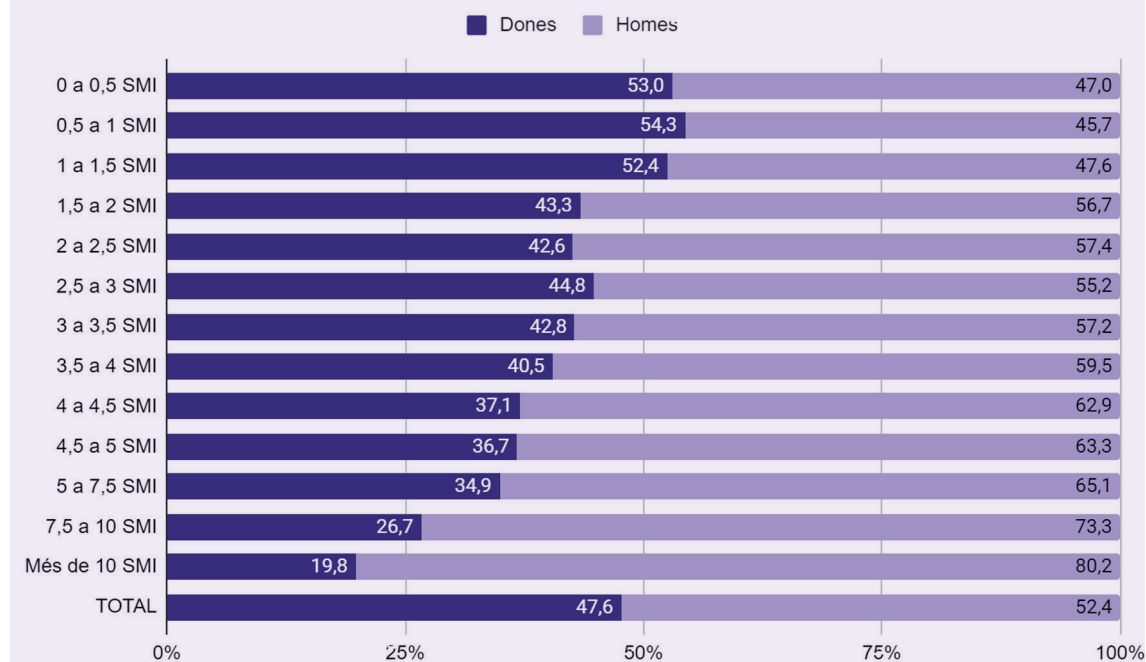


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta de Població Activa (EPA).

El desigual repartiment per gènere de les tasques de cura al si de la llar, d'altra banda, que fa que siguin majoritàriament les dones qui sol·liciten reduccions de jornada o excedències. L'any 2020 a Catalunya, un 92% de les excedències per a la cura de fills i un 80% de les excedències per a la cura de familiars malalts o dependents van ser demanades per dones. Aquestes són només algunes de les cares d'una realitat que condiciona els drets laborals, socials i econòmics de les dones.

Aquestes condicions desfavorables de les dones deriven en la sobrerepresentació de les dones en els estrats inferiors de l'estructura salarial. Al gràfic següent podem veure la distribució dels assalariats i les assalariades d'acord amb la seva relació amb el Salari Mínim Interprofessional a Catalunya l'any 2021. Les dones van representar el 47,6% de totes les persones que van treballar per compte d'altri durant l'any. No obstant això, són majoria en els esglaons més baixos de l'estructura de salaris i la seva presència va disminuint a mesura que ascendeixen els salaris, fins a representar un 26,7% entre els treballadors que van percebre entre 7,5 i 10 vegades el Salari Mínim Interprofessional (SMI) i només el 19,8% entre aquells qui van percebre l'equivalent a més de 10 cops l'SMI.

Gràfic 2. Percentatge d'homes i de dones en les diferents categories d'acord amb el salari percebut en relació amb l'SMI. Catalunya, 2021



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

# Any 2022: legislant contra la precarietat femenina

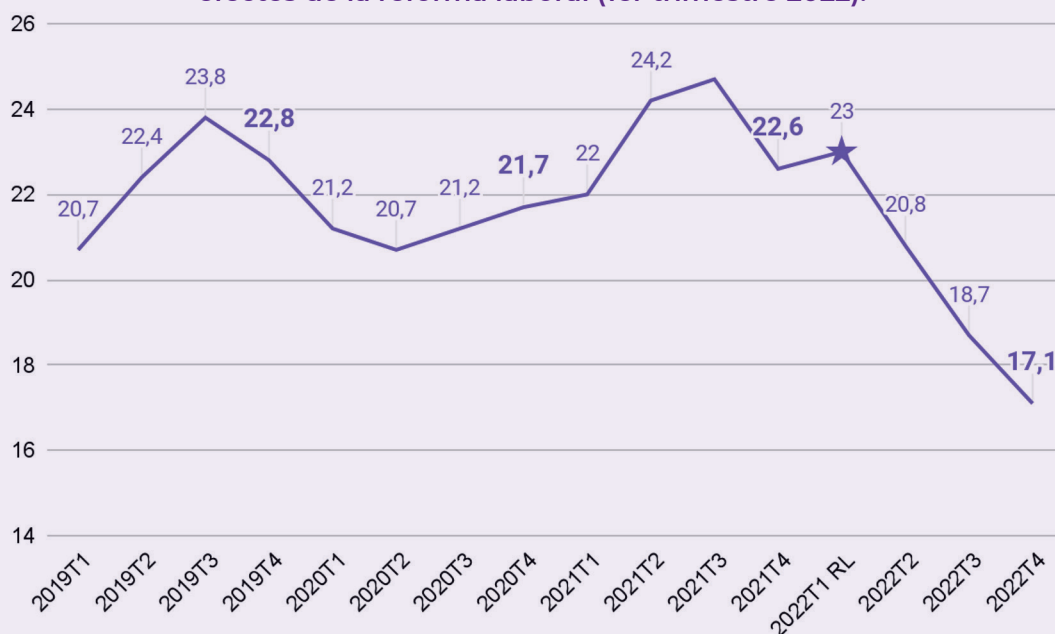
- Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, amb entrada en vigor el dia 31/12/2021. La reforma laboral afecta tots els treballadors i treballadores per igual i no contempla mesures explícitament dirigides a frenar la desigualtat existent entre homes i dones al mercat de treball. Malgrat això, aspectes com la limitació de la temporalitat injustificada i dels contractes per obra i servei, que afecten en major mesura les dones, atorguen a la norma un gran potencial en la millora de les condicions d'ocupació de les dones.
- Finalització del termini (el dia 7 de març de 2022) que va fixar 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, perquè les empreses d'entre 50 i 249 disposin d'un Pla d'Igualtat. Els Plans d'Igualtat requereixen un diagnòstic que compregui els processos de selecció i contractació de personal; les classificacions professionals; la promoció i formació dels treballadors i treballadores; les seves condicions de treball, inclosa 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. A més, ha d'establir els objectius a aconseguir i 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.
- Ratificació del Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball (OIT). El 9 de juny de 2022 Espanya va ratificar, amb una dècada de retard i després de ser advertida per la UE de les condicions discriminatòries que pateixen a Espanya les treballadores de la llar, el Conveni sobre les treballadores i treballadors domèstics de l'OIT. Aquesta ratificació va derivar en l'aprovació del Reial Decret Llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, que entre altres qüestions posa fi a l'acomiadament lliure i regula l'accés de les treballadores de la llar a la prestació d'atur, dret del qual fins aleshores restaven excloses. Tenint en compte que, d'acord amb dades de la TGSS, el 94% de les persones afiliades al Sistema Especial de Treballadors de la Llar a Catalunya són dones, estem davant d'una fita en la lluita contra la precarietat femenina. Això no obstant, cal seguir treballant per a la plena integració de les treballadores de la llar al Règim general de la Seguretat Social, així com el seu dret a la negociació col·lectiva.

## UN ANY DE REFORMA LABORAL:

# Disminució de la temporalitat

Un dels principals objectius de la reforma laboral 32/2021, com així s'indica al seu preàmbul, és la disminució de la taxa de temporalitat. La utilització injustificada de la contractació de caràcter temporal de manera sistemàtica, que s'ha enquistat durant les darreres dècades al mercat de treball, ha situat Espanya al capdavant d'Europa en temporalitat. Aquesta elevada prevalença de la temporalitat a Espanya i també a Catalunya ens aboca a una gran destrucció d'ocupació en les fases recessives del cicle econòmic i, a més, impedeix l'accés dels treballadors al ple l'exercici dels seus drets. Si bé afecta tot el mercat de treball, la temporalitat és més accentuada entre les persones joves i entre les dones. En el següent gràfic podem veure com la taxa de temporalitat entre les dones a Catalunya ha disminuït 5,5 punts en el primer any d'aplicació de la reforma laboral, des del 22,6% el quart trimestre de 2021 al 17,1% el quart trimestre de 2022. La reforma laboral ha tingut, d'acord amb les dades, un efecte molt positiu en la reducció de la taxa de temporalitat entre les dones. S'ha de posar en valor, a més, que l'augment actual del pes dels contractes indefinits sobre el total de contractes entre les treballadores es produeix en un context de creació d'ocupació, una situació ben diferent de la de l'any 2013, quan es va assolir una taxa de temporalitat similar a l'actual (17,4%), però en un context d'intensa destrucció d'ocupació.

Gràfic 3. Taxa de temporalitat femenina a Catalunya, 1er Trimestre 2019 - 4art Trimestre 2022. En negreta la taxa de temporalitat corresponent al quart trimestre de cada any. Destacat amb una estrella el trimestre d'inici dels efectes de la reforma laboral (1er trimestre 2022).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta de Població Activa (EPA).



## UN ANY DE REFORMA LABORAL:

# Més contractació i més estable

Durant el primer any de la reforma laboral, les dones van signar 1.470.168 contractes de treball a Catalunya, el que representa un augment del 4,22% respecte dels contractes signats l'any anterior. Entre els anys 2021 i 2022, les noves contractacions de dones per temps indefinit han augmentat en un 180,8%. Entre aquestes noves contractacions indefinides, un 73,8% són estables al llarg de l'any i només en un 26,2% dels casos es tracta de contractacions fixes discontinües. Les contractacions de caràcter temporal, en canvi, han disminuït un 25%, passant de ser 1.122.378 l'any 2021 a 833.475 l'any 2022. Entre els contractes signats el 2022, un total de 833.475 (el 60,9%) van ser contractes temporals i 534.932 (el 39,1%) van ser contractes indefinits. Només un any abans, el 2021, els contractes temporals representaven el 85,5% i els indefinits, un 14,5% del total. Al gràfic 2 podem veure l'evolució del percentatge de contractes temporals i indefinits signats de manera anual per dones a Catalunya entre els anys 2015 i 2022 i que mostren com la reforma laboral ha contribuït a millorar la qualitat de l'ocupació creada l'any 2022.

Gràfic 4. Proporció de contractes de durada determinada i contractes indefinits en la nova contractació entre les dones a Catalunya, anys 2015 - 2022.



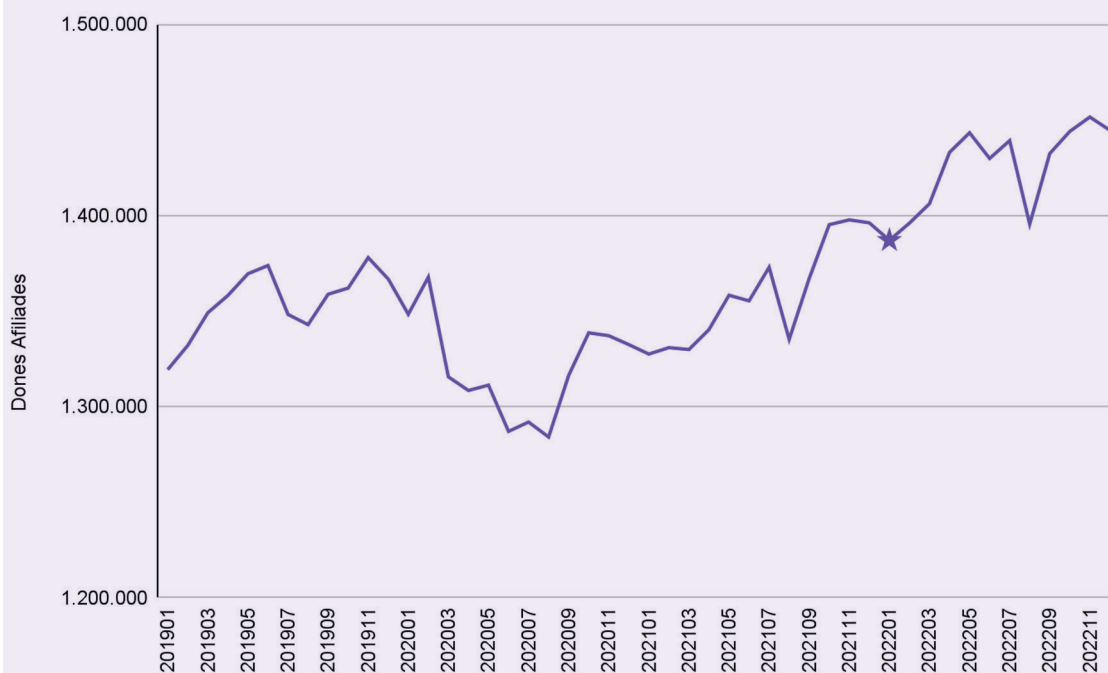
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

UN ANY DE REFORMA LABORAL:

## Màxim històric d'afiliació femenina

Com a resultat de l'augment de l'ocupació i de la seva estabilitat entre les dones, en el primer any de la reforma laboral s'ha batut el rècord d'afiliació femenina a la Seguretat Social a Catalunya. Les dades ens mostren com l'afiliació al Règim General de la Seguretat Social durant l'any 2022 es va mantenir gairebé en tot moment per sobre de la xifra d'1.400.000 treballadores, amb un màxim d'1.451.472 treballadores afiliades al mes de novembre. Al següent gràfic veiem l'evolució del nombre de dones afiliades al RGSS entre els anys 2019 i 2022.

Gràfic 5. Evolució de les treballadores afiliades al RGSS a Catalunya, 2019 - 2022. Destacat amb una estrella el trimestre d'inici dels efectes de la reforma laboral (1er trimestre 2022).



Font: Elaboració pròpia amb dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

# PLANS D'IGUALTAT: Normativa i anàlisi preliminar 2022

La Llei orgànica 3/2007, de 2 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones (LOIEDH), es va aprovar l'any 2007 amb l'objectiu de combatre la desigualtat entre homes i dones al mercat de treball, establint l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat en aquelles empreses més grans de 250 treballadors i treballadores. Pocs mesos després, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) establí 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 nombre d'empreses obligades a disposar de pla d'igualtat, i en conseqüència també el nombre 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 l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”. En aquest sentit, 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 si 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-hi 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).

Amb posterioritat 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. 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 fer un registre salarial dels treballadors en plantilla, incloent-hi 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. El termini que va fixar el RDL 6/2019 perquè aquestes empreses disposin d'un pla d'igualtat va vèncer el passat 7 de març de 2022, ara fa un any. Entre els plans d'igualtat inscrits a Catalunya durant l'any 2022, 62 han estat d'àmbit català, 493 a Barcelona, 111 a Girona, 73 a Tarragona i 42 a Lleida, sumant un total de 781. També trobem 967 plans d'igualtat d'àmbit estatal, alguns dels quals afecten també treballadors i treballadores a Catalunya. 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 persones treballadores que potser d'altra manera no hi entrarien en contacte i mostrar-ne la utilitat, també presenta grans reptes. Entre aquests reptes hi ha les dificultats en l'accés a la informació, la manca de registres salarials, i 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'erradicació de qualsevol mena de discriminació, violència o assetjament vers les dones en l'àmbit laboral. Tanmateix, 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 tan important com tenir un pla d'igualtat és vetllar perquè 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 en el si de la comissió d'igualtat. A més a més, 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.

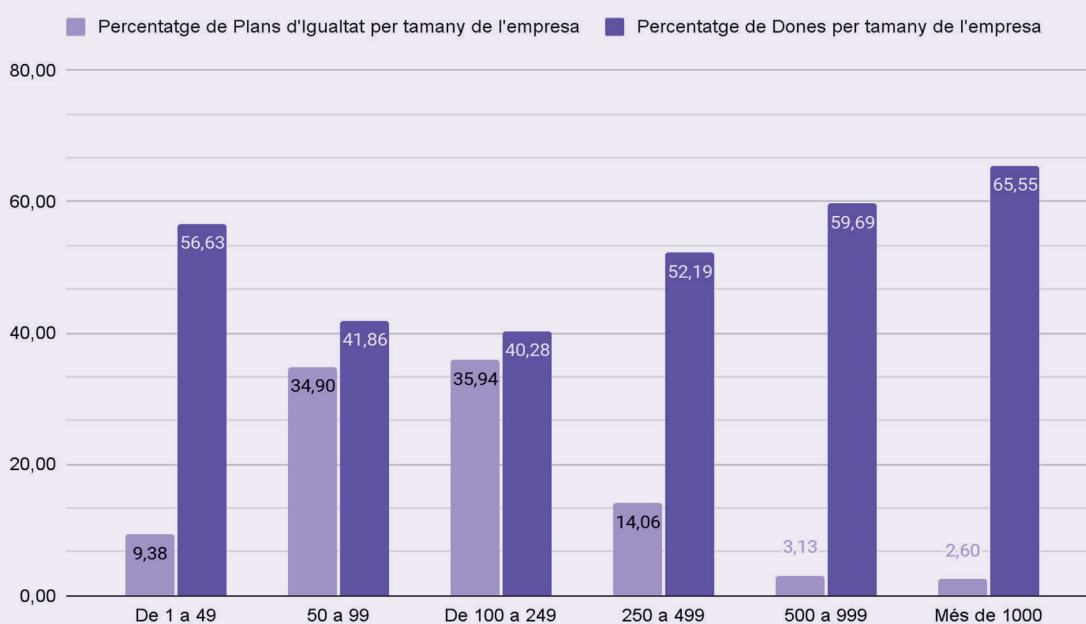
A continuació s'exposen algunes troballes realitzades en l'anàlisi preliminar que s'ha dut a terme d'una mostra de 195 plans d'igualtat dels 781 inscrits a Catalunya entre abril i desembre de l'any 2022, sense tenir en compte aquells d'àmbit estatal. En total, se n'han analitzat 34 d'àmbit català i 161 d'àmbit provincial. CCOO de Catalunya ha estat present com a part social en les negociacions de, com a mínim, 117 dels 195 plans analitzats. Es tracta d'una mostra aleatòria i, per tant, no necessàriament representativa. Malgrat això, el volum de plans d'igualtat analitzats, un 25% del total d'aquells registrats l'any 2022, ens permet identificar algunes tendències i ens dona pistes sobre allò que podem esperar de l'anàlisi del conjunt dels plans d'igualtat, que desenvoluparem pròximament.

## PLANS D'IGUALTAT 2022

# Mida de les empreses i presència de dones a les plantilles

El 7 de març del 2022 va finalitzar el termini establert al Reial Decret 902/2020 per a què totes les empreses d'entre 50 i 249 treballadors, que l'any 2022 a Catalunya constitueixen el 80,2% del total d'empreses de més de 50 treballadors, d'acord amb dades del Directori central d'empreses (DIRCE) de l'Institut Nacional de Estadística (INE), disposin d'un pla d'igualtat. Si bé estem encara lluny del complet acompliment per part de les empreses, l'any 2022 hi ha hagut un important augment dels plans d'igualtat registrats. No és estrany, per tant, que el gruix de la mostra de plans d'igualtat analitzada (un 70,84%) correspongui a empreses d'entre 50 i 249 treballadors. Pel que fa a la composició de les empreses de la mostra analitzada per gènere, podem veure com les dones són minoria en les empreses d'entre 50 i 249 treballadors (al voltant del 41% del total de treballadors) i majoria en la resta d'empreses de la mostra, destacant aquelles empreses amb més de 1.000 treballadors, on les dones representen un 65,55% de la plantilla. Aquesta última dada s'explica a partir de la inclusió a la mostra d'una gran empresa (+15.000 treballadors) de serveis de neteja, on el 90% de les treballadores són dones. Podem veure aquestes dades al següent gràfic.

Gràfic 6. Distribució de les empreses de la mostra per nombre de treballadors i percentatge de dones entre les persones treballadores en relació amb la mida de l'empresa. Catalunya, 2022.

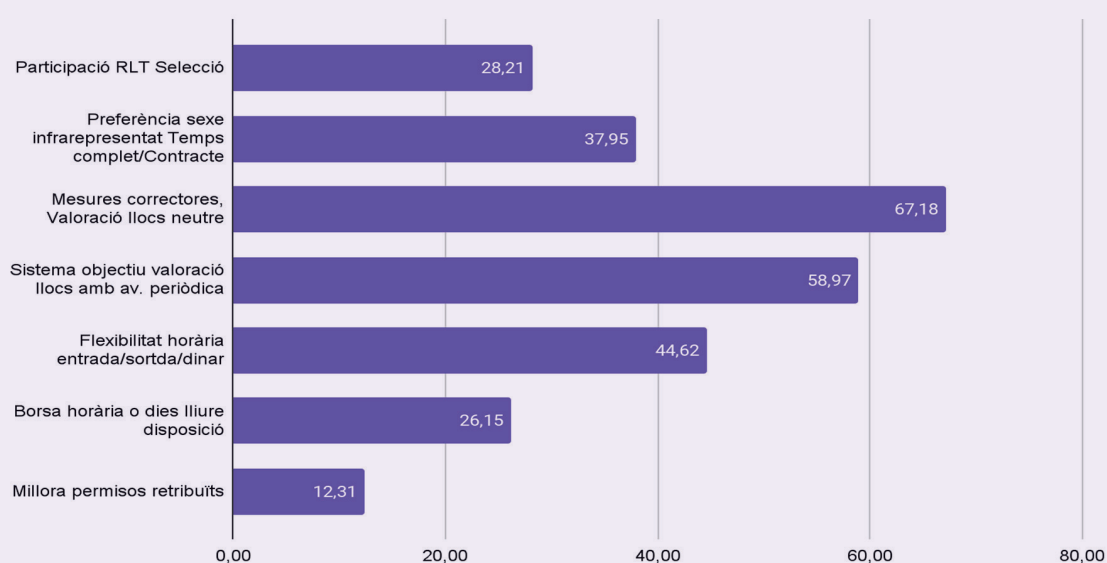


Font: Elaboració pròpia amb dades de CCOO de Catalunya.

## Mesures incloses als plans d'igualtat

En aquesta anàlisi preliminar hem parat atenció a la prevalença de la inclusió als plans d'igualtat de set mesures concretes pertanyents a tres àmbits diferents com són les mesures de selecció i contractació, la classificació professional i l'exercici corresponsable del dret a la vida personal, familiar i laboral. Les dades ens mostren com els plans d'igualtat inclouen en major mesura aspectes relatius a la classificació professional, com ara les mesures correctores en la valoració dels llocs de treball per garantir un sistema de classificació professional neutre (inclosa al 67,2% dels plans) o la implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permetin l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional (59% dels plans). Pel que fa a les mesures relatives als processos de selecció i contractació dels treballadors i treballadores, val a dir que un 38% dels plans d'igualtat preveuen mesures positives per a què, a iguals condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del gènere infrarepresentat en els contractes a jornada completa o contractació indefinida, i un 28,1% estableixen la participació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal. Entre les mesures destinades a fomentar la corresponsabilitat i la conciliació, existeixen notables diferències. Mentre les mesures de flexibilitat horària a les hores d'entrada, sortida o al temps de dinar han estat incloses en un 44,6% dels plans d'igualtat, la creació d'una borsa horària o de dies de lliure disposició ha estat inclosa al 26,2% dels plans i la millora dels permisos retribuïts respecte de la normativa vigent només la trobem en un 12,3% dels plans.

Gràfic 7. Inclusió de diferents mesures a la mostra de plans d'igualtat analitzada. Catalunya, 2022.

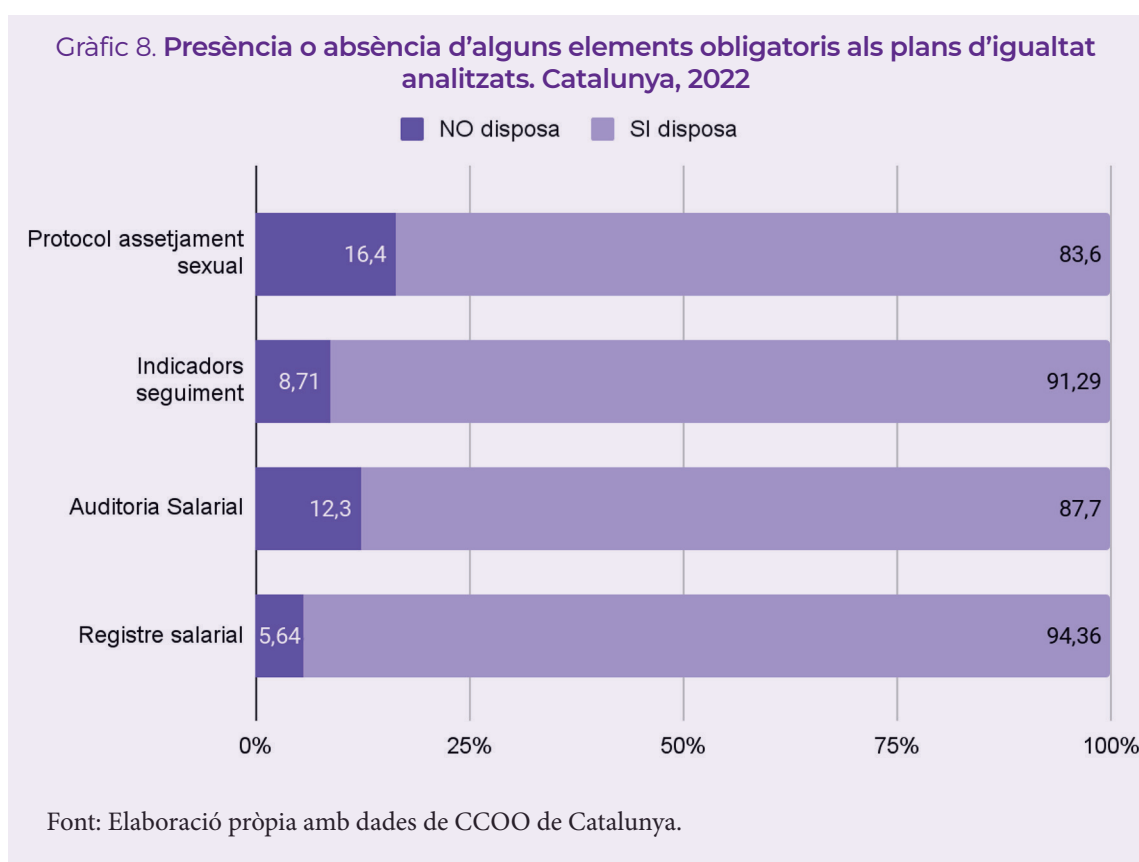


Font: Elaboració pròpia amb dades de CCOO de Catalunya.

## PLANS D'IGUALTAT 2022

# Manca de continguts en plans d'Igualtat: calen més recursos

L'anàlisi de les dades obtingudes de la mostra de plans d'igualtat permet constatar com, tot i haver estat registrats, alguns plans no inclouen elements de caràcter obligatori, que haurien d'haver estat requerits per l'autoritat laboral. Tal com podem veure al gràfic següent, un 16,4% dels plans d'igualtat no ha desenvolupat un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, un 8,7% no ha establert indicadors de seguiment del compliment dels objectius, un 12,3% no inclou auditoria salarial i un 5,6% no contempla ni tan sols el registre salarial. És necessari exigir un major control de legalitat en el registre dels plans d'igualtat. L'anàlisi en profunditat que desenvoluparem durant els mesos vinents ens permetrà obtenir més informació sobre les deficiències que puguin mostrar alguns plans d'igualtat i sobre els determinants a què es puguin associar aquestes deficiències. Hem de ser conscients que els plans d'igualtat, com a eina per a la lluita contra la discriminació de les dones al mercat de treball, no poden assolir el seu màxim potencial si no es dota de recursos la negociació, l'establiment i el seguiment dels plans de les empreses.





# 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. 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% pel 2023 i 3%-3,5% pel 2024) i amb clàusules de revisió salarial vinculades a l'IPC i als resultats de les empreses i dels sectors. Aquest informe, fet amb dades del 2020 i 2021, dibuixa una realitat que previsiblement no va variar tampoc el 2022. De fet, i així ho reflecteix l'informe de negociació col·lectiva del 2022, es reproduïx fins i tot en aquest àmbit una dinàmica dels últims anys en la que hi ha un biaix de gènere de gairebé quatre dècimes: l'increment salarial de les dones és d'un 3,55% davant del 3,92% dels homes, i això és així perquè els convenis dels sectors feminitzats tenen més dificultats per pujar salaris.

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.

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.

## 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 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 sobre les esquenes de les dones, d'igual manera que les excedències per cura d'infants o persones dependents a càrrec.

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, i que és un dels factors que generen 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 desconnexió digital, són mesures necessàries, especialment per a les dones treballadores, per tal de 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 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 com s'exigeix a les empreses privades. Mentrestant, la Generalitat hauria de prendre algun tipus de mesura per les empreses públiques catalanes.

Denunciem que es registren plans d'igualtat que no compleixen amb 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 amb l'obligació legal de tenir un registre salarial i facilitar la informació a la representació legal dels treballadors i les treballadores

Març de 2023